

révolution!

lip

1

**des
militants
du
comité
d'action
parlent**



« Moi je pense que chez Lip, on a mené une lutte exemplaire : en ce sens qu'on lutte contre des licenciements, on lutte contre des trusts capitalistes qui ont voulu couler une entreprise et mettre les travailleurs à la rue. Là, disons qu'on est exemplaire parce que personne ne peut nous reprocher cette lutte. Ensuite on a eu des actions et des initiatives nouvelles. Bon.

Et puis, on s'est payé. Et c'est juste de s'être payé : alors que les autres s'en mettent plein leurs poches. On s'est payé grâce au travail des gens : parce qu'il ne faut pas oublier qu'à la vente des montres, dans une montre la matière première ne coûte pas cher C'est tout du travail. C'est la force de travail qui fait que la montre coûte cher. Alors, finalement, on se sent tout à fait bonne conscience en vendant une montre. Ils disent que ce n'est pas légal, mais c'est du travail, c'est fait par les travailleurs. Moi je suis dans la lutte de Lip ; et j'y suis jusqu'à la victoire. »

Un travailleur de Lip



SOMMAIRE

<i>Préface : C'est possible</i>	p. 3
<i>Table ronde avec des militants du Comité d'Action</i>	p. 9
<i>Entretien avec un membre de la commission production</i>	p. 25
<i>René Mercier, responsable du Resto Lip, parle</i>	p. 34

c'est possible !

Comment se battre contre les licenciements ? Ne pas attendre qu'ils tombent pour se mobiliser et bloquer la mise en place de la restructuration...

Comment établir un rapport de forces face au patronat et au pouvoir ? Etre à l'offensive, pratiquer l'escalade des initiatives pour marquer des points, tout faire pour organiser la solidarité populaire et y prendre appui...

Quels moyens de lutte utiliser ? Ne pas rester prisonniers de la légalité bourgeoise, forger ses propres armes et opposer la légitimité ouvrière aux lois des exploités...

Comment organiser les luttes ? Mettre tout le monde dans le coup, donner des responsabilités à chacun, développer l'information et le débat, faire prendre les décisions par tous et non par quelques-uns...



C'est vrai : Lip est un trésor de guerre pour toute la classe ouvrière. A travers plusieurs mois de combat,

les Lip ont accumulé une expérience particulièrement riche pour les luttes ouvrières. Ses enseignements sont considérables.

Parmi d'autres aspects, l'expérience du Comité d'Action retient fréquemment l'attention des militants ouvriers. Qu'est-ce que le C.A. ? Qu'a-t-il fait ? Quel est son rôle ? Comment s'est-il organisé ?...

Nous donnons ici la parole à des militants du C.A. Ils répondent à ces questions. Ils racontent leur lutte.

Premier bilan...

● On lira plus loin, avec le récit qu'en font ses militants, l'objectif qui préside à la constitution du C.A. : au sein de la C.F.D.T. tout d'abord, il s'agit d'éviter que le travail d'information et de mobilisation ne soit pris en charge que par les seuls délégués. Il s'agit de « mettre tout le monde dans le coup ». On verra également comment, avec le déclenchement de la crise, le C.A. se transforme : ce n'est déjà plus un organisme interne à la C.F.D.T., il rassemble des syndiqués C.F.D.T., C.G.T. comme des non-syndiqués, tous ceux qui veulent prendre une part active à la lutte.

A travers le processus de sa constitution et de sa croissance, le rôle du C.A. s'affirme avec clarté. Il devient un cadre où sont débattues les diverses propositions aptes à faire progresser le mouvement. Participent à son activité, les travailleurs qui veulent approfondir la réflexion, sur tel ou tel aspect de la lutte, qui veulent rechercher collectivement les initiatives à proposer en Assemblée générale. *Il devient une force de propositions et d'initiatives.*

Pour reprendre le terme des Lip, le C.A. est l'expression de tout le personnel. Mais il est plus. Il permet la prise en charge et la participation de tous à

la direction de la lutte. Et ce faisant, il libère les capacités d'imagination et d'initiative des travailleurs. Ce qui se traduit par la somme d'idées nouvelles et d'inventions qui marque le mouvement. *Il permet l'exercice réel de la démocratie ouvrière.*

● On verra également, avec les explications données au cours de la table ronde, comment le C.A. favorise l'unité ouvrière. Parce qu'il permet l'expression de tous, mais pas seulement.

Les tenants du légalisme serinent depuis trop longtemps que le plus solide fondement de l'unité est « l'action tranquille et responsable ». Que l'unité ouvrière se réalise à travers la modération, le respect des lois. L'expérience de Lip en est un démenti cinglant : elle montre que l'unité est chaque fois renforcée autour des initiatives les plus avancées, telles que la remise en route de la production ou la paie ouvrière.

C'est en cela que le C.A. favorise cette unité. La raison en est simple : c'est en usant de telles formes d'action que les travailleurs prennent conscience de leur force, de leur capacité à résister face au patronat et au pouvoir ; et par conséquent d'emporter la victoire. C'est cela qui renforce la cohésion. C'est là que réside la meilleure garantie d'unité.

Ces divers éléments font déjà du C.A. un instrument précieux : son activité fournit des atouts décisifs pour le renforcement de la lutte.

Forger ses propres armes...

Mais les apports du C.A. ne se limitent pas à cela.

Ce qu'il favorise encore, c'est l'expérience pratique que les travailleurs peuvent acquérir au cours de la lutte.

Avec le C.A. (et les commissions) ils s'approprient leur combat. Ils prennent en mains, tous ensemble, les

affaires de la lutte *qui sont leurs affaires*. Ils ne s'en remettent pas aux seuls délégués (aussi actifs soient-ils comme ceux de la C.F.D.T.).

Ainsi, ils apprennent à mieux connaître l'adversaire. Ils font l'expérience pratique de la loi bourgeoise (la propriété privée, les attaques judiciaires...), de la politique patronale (licenciements), du rôle tenu par le pouvoir (investissement de l'usine, plan Charbonnel...). Cette expérience, ils ne la délèguent pas à d'autres : ils la vivent, concrètement, quotidiennement.

Et dès lors, *ils redécouvrent leurs propres armes* : car cette expérience pratique conduit à imaginer les moyens propres dont ils disposent pour faire barrage aux attaques de l'adversaire. Elle redonne naissance à la spontanéité révolutionnaire des travailleurs, une spontanéité que les organisations réformistes ont trop longtemps étouffé pour faire le lit de leurs projets parlementaires. Elle conduit à découvrir de nouvelles formes d'action, illégales mais légitimes ; et redoutables pour le patronat et le pouvoir.

Aussi, la question a fréquemment été posée : le C.A. est-il antisyndical ?

On verra, au cours de la table ronde que certains de ses membres n'hésitent pas à développer la critique à l'égard des directions syndicales, comprenant les dangers que leur attitude fait peser sur la lutte ; alors que d'autres veulent éviter de se déterminer à leur égard.

Pourtant, ce qui est sûr, c'est que les formes d'action, l'illégalité, la tactique de lutte à l'égard du pouvoir sont autant de remises en cause de la politique syndicale traditionnelle. Il ne s'agit plus ici d'une politique de pression courtoise sur le pouvoir, il s'agit de la construction d'un rapport de forces, consciemment réfléchi, pour lequel on n'hésite pas à quitter les voiles légales. Le C.A. s'est largement fait le porteur de cette orientation.

On comprend dès lors l'animosité que la C.G.T. ou la confédération C.F.D.T. manifestent à son égard.

On pouvait lire le 13 septembre un tract où la C.G.T. accusait le C.A. de faire le jeu du pouvoir au sein de la grève. De même, les critiques pleuvent dans les derniers numéros de « Syndicalisme-Hebdo ».

A dire vrai, c'est la question inverse qu'il faudrait poser : les directions syndicales ne sont-elles pas anti-C.A. ? Car l'hostilité manifestée à son égard est une *hostilité à tout ce qu'il représente* : les formes de lutte radicales, la spontanéité ouvrière, la prise en charge du combat par tous, le contrôle de la base sur les délégués au cours des négociations.

Un travailleur de Lip définissait le C.A. de la façon suivante : la classe ouvrière est trop souvent aphone ; le C.A. lui rend la parole et lui donne droit à l'initiative.

C'est cela la leçon essentielle du Comité d'Action.

Les Lip ont dit à tous les travailleurs : « C'est possible, on fabrique, on vend, on se paie. » Le C.A., lui, ajoute un autre enseignement — et ce n'est pas le moindre : *C'est possible, on peut s'organiser pour prendre en mains nos propres affaires et les diriger.*

Révolution !



des travailleurs
de Lip parlent...

- | -

**table ronde
avec
des militants
du comité d'action**

*Cette table ronde
a été organisée par Révolution !
dans la semaine
du 4 au 11 septembre 1973
à Besançon*

● *Dès janvier 73, des rumeurs circulent sur l'imminence d'une crise de la société Lip et sur ce quelle pourrait entraîner : licenciements, perte des avantages acquis...*

Comment s'est constitué le comité d'action ?

J.R. — Un comité a existé à l'intérieur de la C.F.D.T. dès le mois de janvier. C'est lié au type de « population » de Lip. Les délégués C.F.D.T. sont là depuis longtemps. Ils sont populaires, ce ne sont pas des hommes d'appareil, comme à Sochaux par exemple, où il y a une coupure entre la base et l'appareil.

Mais ils ont tendance à monopoliser un peu. Les gens s'en remettaient trop à eux pour régler leurs problèmes.

Alors, tout le monde était un peu inquiet. On avait l'impression que le personnel n'était pas dans le coup. Ça a rejoint les préoccupations de quatre ou cinq personnes de la base C.F.D.T.

Qu'avez-vous fait à ce moment-là ?

J.R. — On a décidé d'ouvrir largement la discussion dans la C.F.D.T. : il y a eu des réunions le soir après le boulot : c'est-à-dire qu'on se retrouvait de temps en temps avec des délégués et puis des gars qui étaient simplement syndiqués pour discuter un peu des problèmes de la boîte. Il y a eu une réunion toutes les semaines de janvier à avril.

Mais on ne voulait pas d'un comité qui soit purement consultatif, qui soit la bonne conscience des délégués. Nous avons réagi (nous étions quatre) par un petit papier où nous marquions les limites. Surtout que les réunions de délégués, à l'époque, se déroulaient pendant le temps de travail.

● *Début avril, les menaces qui pèsent sur les travailleurs se confirment. Le P.D.G. Saintesprit démissionne. La crise est officiellement ouverte.*

Michel. — Alors quelques gars se sont décidés à aller à ces réunions pendant leur temps de travail, c'est-à-dire qu'ils ont perdu de l'argent à aller à ces réunions. On a commencé un peu comme ça, et ensuite il s'est trouvé

que ces mêmes gars ont fait des prises de parole dans les ateliers et ont demandé aux gens de venir participer à la discussion, le matin, pendant les heures de travail. Petit à petit, je pense qu'on s'est retrouvé à soixante-dix quatre-vingt à discuter à bâtons rompus. C'était un groupe de syndiqués ou même non syndiqués qui étaient là : on discutait ensemble, les délégués C.G.T. et C.F.D.T. et les gars syndiqués ou non qui venaient.

Quelques temps après, il y a eu des discussions au niveau du bruit que cela faisait, c'est-à-dire, des réunions de cinquante ou soixante personnes le matin, ça faisait pas mal de bruit, ça gênait la discussion, c'était pénible de discuter dans de telles conditions. La C.G.T. a donc décidé de se réunir de son côté. Après avoir débattu en cercle restreint, la discussion était élargie à tous les autres qui étaient là.

Dès cet instant, dès cette prise de position, les gars qui étaient là ont donc pris le terme de C.A. Ce comité d'action avait pris décision de se réunir seul et trouvait normal que la C.G.T. désire débattre des problèmes dans son idéologie, que la C.F.D.T. débattre aussi et que les gars du C.A. aillent aussi débattre de ces problèmes. Après, il y aurait une heure de rencontre avec les délégués.

Ça n'a pas créé de problèmes ?

Michel. — Cette première réunion du C.A. s'est déroulée au restaurant. Un truc est apparu : on pouvait être à peu près soixante ou quatre-vingt. Il y avait les délégués C.G.T. aussi. Disons que ça a créé tout de suite un débat pour savoir si le C.A. est antisyndical ou non.

Le débat s'est posé dans ces termes : est-ce que le fait de discuter sans les délégués du personnel, est-ce que c'est une pratique antisyndicale ? Pour la C.G.T. cela paraissait presque évident, pour ainsi dire évident. Si bien que, puisque la C.G.T. avait demandé à se réunir toute seule, nous aussi on a demandé à se réunir seuls. Il y a eu un débat de près d'une heure. Par la suite il y a eu trois réunions bien différentes, celles C.G.T., C.F.D.T. et C.A.

Pourquoi la nécessité de telles réunions s'est-elle faite sentir ?

Guy. — Le C.A. a été créé en premier lieu pour aider à la mobilisation. La première chose, c'est que tout le monde n'est pas syndiqué : mais le fait qu'on ne soit

pas syndiqué ne veut pas dire que l'on accepte d'être spectateur. En fait, les Lip, depuis longtemps, sont devenus des acteurs. Et ils le sont devenus par l'intermédiaire du C.A. Je pense qu'une grande partie des gens se réfère au C.A. parce que le C.A., c'est eux-même et qu'ils ont besoin de faire quelque chose pour la lutte. Et c'est le C.A. qui a représenté le personnel en totalité.

Et puis le C.A. est devenu le porte-parole de l'assemblée générale. Cela représentait l'assemblée générale en petit. Cela apportait des idées neuves. Il s'est trouvé au C.A. des gens qui n'avaient jamais participé à rien. Même s'ils avaient la carte syndicale, ils n'avaient pas l'optique d'un syndicat ou d'un autre. Ils démarraient avec des idées nouvelles. C'est devenu très vite le nerf de l'action.

Que se passait-il aux réunions du C.A. ?

Michel. — Dans ce C.A., disons que cela a progressé dans le nombre et dans les idées. Ça a surtout permis au départ, je pense, une très grande motivation des gens. Ils venaient discuter des problèmes de lutte, résoudre tel problème, voir le problème des affiches, distribution des tracts, peinture sur les route et aussi le travail des tirages et collages d'affiches et de toute l'organisation de la lutte.

Comment on allait faire, comment on allait comprendre, les problèmes, et face à cette compréhension donner une certaine ligne à la lutte ? Tout ça se discutait. Ça se déroulait de 7 heures à 8 heures et après de 8 heures à 9 heures, il y avait confrontation des idées entre les syndicats et le comité d'action. C'était le point de départ ; je pense qu'à ce niveau-là, tout le monde était dans le coup.

Monique. — Il y a eu une large participation dans le C.A. parce que les gens se sentaient plus à l'aise pour discuter que quand il y a des délégués. Parce que les délégués, certains ont une expérience syndicale, une expérience aussi des lois, enfin des façons de mener la grève. Mais jusque là ils peuvent être un peu figés sur cette expérience. Le C.A. a toutes les audaces : et c'est ça qui a donné les initiatives.

Quel a été le rôle du C.A. dans la mobilisation ? Et dans la définition des formes de lutte ?

Michel. — Il faut rappeler que le C.A. n'a pas été le seul à mobiliser : ça s'est fait en relation étroite avec la C.F.D.T. Sans doute parce que la C.F.D.T. n'est pas pareille ici qu'ailleurs. Mais c'est important.

Au niveau de la première décision, je pense qu'il y a eu un fait intéressant : c'est qu'il y ait une discussion sur la forme d'action dès le départ avec les copains du C.A. A savoir : si on allait s'engager dans le processus d'une grève générale ou dans le processus qui s'est engagé, c'est-à-dire la réduction des cadences, la popularisation, et après toute la lutte comme elle s'est déroulée. Il y a eu une première discussion au niveau de la grève générale parce que certains étaient partisans de la grève générale et d'autres ne l'étaient pas. Alors qui avait ces positions ? Je ne me souviens plus tellement, mais enfin c'était assez divers. Il y en a pas mal dans le C.A. qui avaient les notions de la grève générale, d'autres avaient l'idée inverse. Disons que c'était partagé, à l'époque.

Monique. — Je me souviens, on m'avait dit qu'une grève ne nous mènerait pas à grand chose, car ce qui nous menaçait, c'étaient les licenciements. Alors on n'allait pas beaucoup faire peur à nos patrons, puisqu'ils cherchaient à nous licencier. On allait un peu se licencier nous-mêmes en faisant une grève, tandis qu'en ralentissant les cadences, ils étaient quand même obligés de payer entièrement les gens qui étaient présents, qui pointaient. Ça faisait une action et ça ne retirait pas de l'argent aux gens. Je crois que c'est ce qu'on a eu dès le départ, c'était cette idée de ne pas trop s'appauvrir dans la lutte. Parfois elle nous appauvrit tellement qu'elle nous mène à plier les genoux. On y a pensé dès le début.

Marc. — On a ralenti les cadences dès le départ parce qu'il y avait un problème d'approvisionnement. Il y avait aussi certains secteurs qui étaient presque sans travail. Alors, en ralentissant les cadences notablement, on pouvait arriver à avoir du travail pour quelques mois. Comme il fallait toucher le salaire pour pouvoir continuer à vivre, on a attendu d'être absolument obligés de faire grève. On a retardé le plus possible.

Michel. — Il y a eu aussi de nouvelles formes d'action, comme les affiches. Les affiches se sont faites au tout départ, en relation avec les gars et les filles du C.A., et aussi avec les syndicats. Tous les matins, on passait à une heure donnée dans les ateliers. Les gars du C.A., avec des délégués, allaient coller des affiches sur les vitres. On proposait au personnel de garder ces affiches vis-à-vis de l'encadrement qui n'apprécie pas ce fait.

Dans le stade de mobilisation supérieure ça a été de donner au personnel des feuilles de papier blanc et des

crayons : ils dessinaient leur affiche, qui était souvent des anagrammes. Tout le monde se réunissait autour, c'était la grosse euphorie et tout le monde quittait le poste de travail. Cela cassait assez fort les cadences. L'élément qui a été mobilisateur au niveau de cette réduction de cadences, ça été ce phénomène d'affiches. Tout le monde dans toute l'usine a fait sa petite affiche. Tout le monde a essayé de réfléchir à son affiche, pour qu'elle soit la plus marquante possible. Si bien qu'il y a eu beaucoup d'affiches de faites sur les chefs, qui poussaient presque tout le monde à rire, à se donner des idées dans les ateliers.

En plus, ces affiches ont amené un contrôle très difficile dans l'absence sur les postes de travail : c'est-à-dire que dès l'instant où les gens se levaient, partaient, discutaient, il était de plus en plus difficile de contrôler le poste de travail si bien que les gens avaient quand même assez de facilité pour aller participer aux discussions.

Monique. — Il y a une chose qu'on a fait dans le même sens, c'était quand on allait distribuer les tracts sur les routes en ralentissant la circulation pour donner ces tracts à tout le monde, à tous les automobilistes, c'était de ne pas pointer. Je crois que cela ça a été une des initiatives du C.A. qui a proposé de donner les tracts pendant 1 heure à 2 heures. Cela nous a retiré une partie de l'argent sur la paye du mois de mai parce qu'il y a eu des gardiens bavards ; normalement il n'y avait rien qui prouvait officiellement qu'on était sorti.

On a toujours essayé de se préserver le salaire. Quand le bureau du personnel posait des questions : « Qu'elles sont les personnes qui sont sorties donner des tracts ? », la plupart des administratifs et des secrétaires répondaient : « Je ne sais pas, tout le monde a été là, tout le monde a été présent. » Dans nos bureaux, cela s'est fait comme ça. Les gens ont eu une vingtaine d'heures de retirées, mais en réalité, il y en a qui ont manqué beaucoup plus que ça.

● *Durant avril et mai, cet effort de mobilisation de tous se poursuit. Le 5 juin, les travailleurs déclarent les administrateurs provisoires interdits de séjour dans l'usine tant qu'ils n'auront pas des informations précises. Il faut savoir le sort que les patrons entendent réserver aux Lip.*

Que s'est-il passé à partir du 5 juin ?

Michel. — Il y a eu une première initiative : c'était de retenir les administrateurs provisoires une première fois, pour demande d'explications. Disons que là, ça s'est fait sans problème. Le personnel était à fond pour. C'était le 5 juin.

Le 13 juin, ils sont revenus en disant qu'ils n'avaient pas d'informations. On était réunis en A.G. pour attendre les nouvelles. Après, on est tous montés pour voir. Donc, ils ont été séquestrés.

Monique. — Ce n'était ni l'affaire des syndicats ni celle du C.A., mais l'affaire de tous les travailleurs. Ça n'a même pas été discuté avant ; spontanément, les gens se sont précipités, et comme il n'y avait qu'une issue à cette salle, c'était admis qu'ils étaient séquestrés !

Jean. — On avait pas mal préparé le terrain. Si vous vous souvenez, il y avait des gens qui discutaient avec les administrateurs provisoires dans la salle et qui nous transmettaient tout ce qui se passait par haut-parleurs, et à un certain moment on a dit on y va, et on y est allé.

Il y a donc une unité de tout le monde pour obtenir des informations, y compris en faisant quelque chose d'illégal ?

Jean. — L'idée était déjà dans l'air de séquestrer les administrateurs avant. Mais je peux dire que, à ce moment-là, la C.G.T. était contre nous, et même le soir, même au moment de la séquestration. J'ai vu quelques-uns des gars de la C.G.T. qui étaient drôlement contre.

Michel. — Le soir de la séquestration, il y avait quelques gars de la C.G.T. qui y participaient.

Même si, sur le constat, ils sont certainement défavorables. C'est évident, si on reprend ce qu'a dit la C.G.T. là-dessus au niveau fédéral. On peut bien penser qu'au niveau de leur ligne, ils sont contre les séquestrations.

Marc. — Je me souviens qu'un ou deux jours avant, dans la matinée, il y avait déjà l'idée de séquestrer ces deux gars-là. Effectivement, la C.G.T. s'est battue contre la séquestration. Visiblement, on voyait que ça leur posait des problèmes, ce mode d'action-là. Quand il y a eu l'affrontement avec les gardes mobiles qui sont venus les délivrer et après cet affrontement, apparemment, ceux qui sont restés n'étaient vraiment que les personnes du C.A. et de la C.F.D.T. ; puisque ce sont les seuls qui sont dans le coup pour les caches, puisque la C.G.T. ne sait rien. Elle a demandé après à le savoir.

● *Dans la nuit, les flics interviennent pour délivrer les administrateurs. Après l'échange de quelques horions, on se met à réfléchir : dans les documents des administrateurs, le plan Ebauche S.A. a été découvert. Il prévoit le démantèlement et les licenciements. Que faire ?*

Que s'est-il passé après l'intervention des flics ?

Guy. — On a pensé que, pour continuer la lutte et pour continuer tous ensemble, il ne fallait pas rester sur un échec. On s'est dit qu'il fallait remplacer les otages vivants par des otages matériels : ça a été la mise à l'abri du stock de montres.

Je pense que le C.A., dans la nuit, était dans le coup jusqu'au cou. Je pense que l'initiative devait venir de lui et de la C.F.D.T. pour constituer le trésor de guerre. Il y avait aussi d'autres gars.

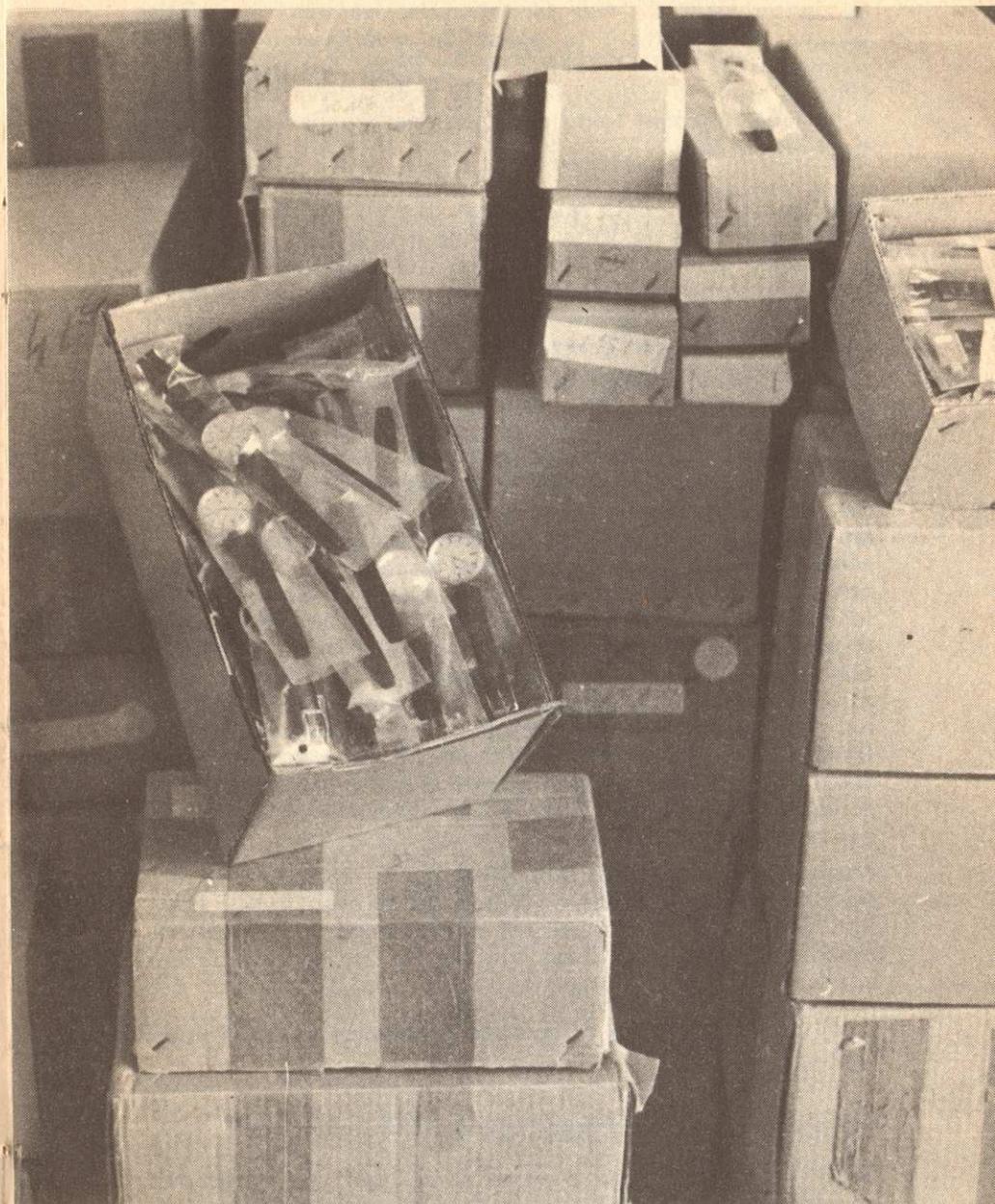
Marc. — C'est-à-dire que ça s'est passé assez spontanément. Il y a eu une réflexion spontanée. Une bonne partie des gars de la C.G.T. étaient partis, sauf un. Et là, ça s'est décidé vraiment entre la C.F.D.T. et le C.A.

Mais on a voulu que ça soit décidé en A.G. On avait perdu les otages physiques, on allait prendre les otages matériels, et il fallait que ces otages soient rediscutés en A.G. Si le personnel est contre, on remettra les montres là où on les a prises. Le lendemain, ça s'est dit en A.G. Et le personnel a approuvé avec un tonnerre d'applaudissements. C'était euphorique.

Guy. — Mais il fallait aller plus loin. Tout le personnel était mobilisé, il y avait la solidarité qui était déjà forte. Il fallait trouver de nouvelles initiatives.

Le C.A. était très chaud pour la remise en route de la production. Il y a eu d'abord des discussions entre les gens du C.A. et de la C.F.D.T., qui étaient d'accord eux aussi. La décision de remettre en route a été prise en A.G. Je ne me rappelle pas que la C.G.T. ait dit quelque chose contre.

— Il est un fait qu'on pourra constater dans toute la longueur du conflit : au niveau de la C.F.D.T., on a toujours su sa prise de position. Au niveau de la C.G.T., elle ne s'est jamais tellement prononcée, si ça se trouve, elle était contre, c'est-à-dire qu'elle n'a jamais de prise de position bien précises.



Le trésor de guerre des Lip.

Ce qu'on vient de voir là, concerne les deux premières phases de la lutte : la phase de mobilisation avant la démission de SAINT-ESPRIT et la phase des grandes initiatives après la séquestration. On a vu le rôle que le C.A. a pu jouer pendant toute cette période. Quelles conclusions peut-on en tirer ?

Monique. — Je pense que le C.A. a été important pour la démocratie dans la lutte : du fait que le C.A. réunit des syndiqués et des non-syndiqués, cela prouve déjà une large démocratie (C.F.D.T., C.G.T., non-syndiqués). Je crois qu'il a été le plus grand rassembleur dans le mouvement parce qu'il y a des gens qui ne veulent pas rentrer dans un syndicat, ils trouvent que le syndicat peut avoir des idées plus étroites, mais ils ont trouvé leur place dans la lutte, à travers le C.A. Ça ne veut pas dire qu'ils soient antisyndicaux, ça veut dire qu'ils ne voulaient pas participer au syndicat. Il y a au C.A. des gens de la C.F.D.T., des non-syndiqués et des gens de la C.G.T., mais pas en grand nombre, la C.G.T. en est parti petit à petit.

Michel. — Il y a des trucs que je voudrais préciser qui ont été dits, c'est que le C.A. a pour but de rassembler le maximum de gens. Il s'agissait de faire discuter le maximum de personnes sur le sens de la lutte et sur les actions qui pouvaient être menées. Je pense que c'est sens profond de la démocratie ouvrière, c'est-à-dire que les gens participent aux discussions sur où et comment va le conflit. Il y a eu 200 à 300 personnes, c'est important sur 1 300 personnes qu'un si grand nombre discute de la conduite de la lutte. C'est à ce niveau-là qu'il y a eu démocratie.

Marc. — Ce qu'il faut dire, c'est que le rôle du C.A. n'a pas été solitaire. D'abord, c'était mêlé avec la C.F.D.T., la C.G.T. n'était pas tellement partie prenante, n'était pas tellement active ; il s'est trouvé qu'on les a souvent entraînés. Et puis l'objectif n'était pas de prendre des décisions tout seul. C'était de faire participer le plus de personnes possible. La décision de l'A.G. est très souhaitable.

Cette démocratie contribue-t-elle à l'unité ouvrière ?

Guy. — Oui. Entre autre chose parce que c'est un organe de mobilisation du fait que tout le monde peut participer activement à la lutte, au même titre que les organisations

syndicales. C'est le C.A. qui le permet. Chacun peut y venir.

Il y a de tout dans le C.A. et on s'est refusé à avoir une structure. Pour participer aux négociations ; les syndicats nous ont demandé de faire une lettre où ils auraient aimé qu'on dise que le C.A. était un organe uniquement pour la lutte et qui disparaîtrait ensuite. On ne s'est pas engagé si loin. On a dit que le C.A. n'était pas anti-syndical, ce qui est vrai. Qu'il était pour dire et faire ce qu'ils ne disent ou ne font pas. C'est ça le C.A.

● *Le 14 août, le pouvoir envoie la police investir Lip-Palente. Dès l'après-midi, une imposante manifestation (15 000 personnes) se déroule à Besançon. L'intervention des C.R.S. et gardes mobiles crée une situation nouvelle : Comment réagir ?*

La question de l'auto-défense de l'usine, en cas d'intervention des flics, était ouverte : comment le problème a-t-il été posé ?

Colette. — Il y a eu une réunion qui a regroupé certains délégués C.F.D.T. et des membres du C.A. On avait fait un plan de la marche à suivre pour l'arrivée des forces de police, on avait trouvé certains moyens, des moyens qui n'étaient pas offensifs mais qui permettaient de répliquer et de tenir un certain temps contre eux. Il a été posé en intersyndicale C.G.T.-C.F.D.T.-C.A. Mais la C.G.T. a refusé et le débat n'a pas eu lieu en A.G. là, le C.A. a dû décevoir pas mal de gens. faire. Au début du mois d'août, le C.A. s'était chargé de mettre en place l'auto-défense de l'usine, malgré la C.G.T. qui n'était pas d'accord. Mais le débat n'a pas été posé en A.G.

Et pour la manifestation de l'après-midi ?

Jean. — Au niveau du C.A., il y avait beaucoup de gars qui étaient pour aller devant l'usine. Le matin, à l'intersyndicale, il a été décidé d'une manifestation à la place Palente qui aboutirait devant chez Lip. Et au dernier moment, la manifestation a été détournée sur la préfecture au lieu d'aller à l'usine. Ça a été proposé, disons, par la C.G.T.

et elle s'en est donné les moyens. Pendant ce temps-là, il y a des gens qui sont restés à Palente et puis les autres qui sont revenus. La bagarre a commencé de là.

Guy. — Je ne pense pas que ce soit une bonne initiative qu'ils aient eu de toujours appeler à rester statique. Peut-être un autre va me rétorquer que c'est une bonne idée parce que peut-être grâce à ça, on a évité le sang. Il y a eu des blessures le premier jour ; mais après on a évité les blessures trop graves.

Mais seulement il faut savoir si on fait du tourisme ou si on fait une lutte. Il y a la gestapo tout en travers de la ville, et puis on nous dit : non, non, faut pas s'en occuper, faut les ignorer. Mais moi, je ne les ignore pas, je les sens, ça m'empêche de respirer. Il y a un quartier de la ville où on a plus le droit d'aller maintenant, c'est quand même quelque chose ! Il y avait une répression et ce n'est pas une bonne initiative de freiner les gens qui voulaient s'exprimer par des affrontements.

Alors moi, je crois quand même qu'à ce point de vue là, le C.A. a dû décevoir pas mal de gens.

Que s'est-il passé après le 14 août ?

Jean. — Il y avait beaucoup de personnes de chez Lip à Palente. On a toujours essayé de le nier, mais c'est vrai. Et tous ceux qui veulent être vraiment honnêtes, vous en prendriez sur 100, je vous garantis qu'il y en a 70 qui disent : oui, j'y suis allé. Même si elles ne se sont pas battues à coups de pierre, elles y sont allées.

Guy. — Personne n'osait parler des bagarres. Personne n'avait pris de position : la C.G.T. ignorait le problème. La C.F.D.T. ne l'ignorait pas mais en parlait peu. Alors le C.A. a dit : nous sommes partie prenante de cette affaire. Même si la lutte n'est pas tout à fait dans la ligne de notre conduite, on considère qu'ils sont des nôtres. On a proposé la commission antirépression. Ça a été accepté.

● *Les affrontements durent jusqu'à la fin de la semaine. L'occupation de l'usine a créé un nouveau rapport de forces. Les Lip installent leur « nouvelle usine » au gymnase Jean-Zay, ouvrent, à Besançon, leur nouveau Resto-Lip et tiennent leurs*

A.G. dans une salle de cinéma. Parallèlement, Giraud, l'envoyé de Charbonnel entend poursuivre les négociations. Le problème de nouvelles initiatives est posé pour reprendre du terrain face au pouvoir.

Aujourd'hui, le C.A. se trouve confronté à une situation nouvelle. Que peut-on en dire ?

Guy. — On se rend compte que la C.G.T. veut nous entraîner vers Arc-et-Senans (1) et uniquement vers Arc-et-Senans. Il y a des gens qui pensent qu'il est temps de réagir et que si on veut la victoire, il ne faut pas être statiques, ne rien faire d'autre que d'aller voir Giraud. Que si on a amené la lutte jusque là, c'est grâce à notre dynamisme et que si on acceptait la position de la C.G.T. on était foutus.

En plus, il y a quelque chose de changé. Au départ, les sections syndicales étaient les sections de l'usine. Maintenant on s'adresse à des permanents et on risque une chose très grave, c'est que les négociations se fassent au niveau des confédérations. Ce qu'il faut éviter à tout prix. Le rôle du C.A. est aussi de ramener les négociations à Besançon, avec le personnel.

Jean. — L'attitude des directions syndicales, c'est politique. On risque un changement de gouvernement avec tout ça. Et si jamais il y a ça, n'importe quel parti de gauche ne sera pas tellement preneur. Car s'il n'est pas capable de remédier à nos problèmes, alors ça va se retourner contre lui. Ils préfèrent prendre le pouvoir par des votes, avec une situation normale. Ce qu'ils voudraient éviter justement, c'est les formes de lutte qu'on emploie.

Pour l'instant, ils sont obligés de les approuver. Mais ils savent qu'un jour, ça va se retourner contre eux. Et c'est pour ça qu'ils ne peuvent pas nous cautionner aujourd'hui, dans beaucoup de choses que nous faisons.

D'autre part, si on employait tous les moyens pour gagner, il est certain qu'on pourrait arriver à obtenir satisfaction sur tous les points. Et, pour ma part, je ne pense pas que ce serait tellement favorable aux syndicats et aux partis politiques de gauche. Ce qui signifie clair : pour les partis de gauche, ils ne pourraient plus se servir de Lip pour obtenir des voix supplémentaires et

ne pourraient plus démontrer la carence du gouvernement sur ce point. Pour les confédération syndicales : les moyens de lutte employés chez Lip tendraient à démontrer que c'est ce qu'il faut faire pour gagner. Ce qui est contradictoire avec ce qu'ils font depuis si longtemps.

Michel. — C'est exact qu'il y a une récupération au niveau des appareils. Mais ce que je tiens à préciser, c'est que le centre de la lutte reste toujours ici. Et là, si la C.F.D.T. avait une attitude autre, le C.A. se serait déterminé vis-à-vis des deux syndicats. Pour l'instant, ça n'a pas été le cas.

Mais je pense qu'il faut dire une chose : le problème s'est posé à un moment donné que le C.A. se détermine. Se détermine pour se déterminer. On a d'ailleurs eu une large discussion là-dessus, un certain soir. Ça a amené la prise de position, pour le C.A., de ne pas se déterminer des syndicats pour se déterminer des syndicats. Si les syndicats comme la C.F.D.T. travaillent dans le sens de la lutte, il n'y a pas de raison de se déterminer de façon probante. Si on jugeait le contraire, il faudrait se déterminer. (Pour une action politique, comme la C.G.T. face au programme commun.)

Le C.A. a été nécessaire pour la lutte, jusqu'ici, du point de vue des propositions qu'il faisait, de la démocratie ouvrière. Que doit-il faire aujourd'hui ?

Michel. — La chose la plus importante, c'est de continuer à faire grandir le rapport de forces. Pour cela, il faut que les militants du C.A. soient pleinement répartis dans les commissions, être à fond dedans, voir ce qui ne va pas, soulever d'autres idées. Il faut aussi les appliquer. Car le rapport de forces, dans ce mouvement, est dû au dynamisme, à l'action. Il est donc important que ces commissions tournent bien et qui l'activité règne réellement au sein de Lip. Par exemple, lancer des idées nouvelles au niveau de la fabrication et de la vente des montres, préparer la marche sur Besançon...

Il faut être à l'écoute des problèmes des travailleurs : parce qu'on est pas seulement en réunions, en groupe, mais qu'on essaye de comprendre ce qui se passe dans ce conflit au niveau des gens, des questions qu'ils se posent... Il faut aussi éclaircir, dans un langage ouvrier, toutes ces négociations qui se passent en termes juridiques afin que le personnel comprenne réellement ce qui se passe et qu'il puisse poser les questions qui s'imposent ou non.

Jean. — Je pense qu'on arrive maintenant à une phase de négociations où les syndicats veulent tout s'approprier. C'est-à-dire faire à leur façon, sans l'avis des travailleurs. En plus, ceux qui font les négociations, c'est surtout les permanent fédéraux et les juristes.

Alors, je dis que le C.A. doit mettre le holà, expliquer clairement aux gens ce qui se passe afin d'y remédier. Il doit avertir le personnel pour entraîner la discussion, et par là, forcer les directions syndicales à changer d'attitude.

Il faut aussi faire des propositions. Puisque Giraud nous pose des préalables, c'est à nous d'imposer, de taper du poing sur la table et de dire : si vous ne voulez pas céder, nous, on vous fera céder quand même. On doit faire une marche sur Besançon pour imposer le rapport de forces. Ou encore continuer d'accueillir Giraud en masse à Arc-et-Senans et continuer de contrôler les négociations.

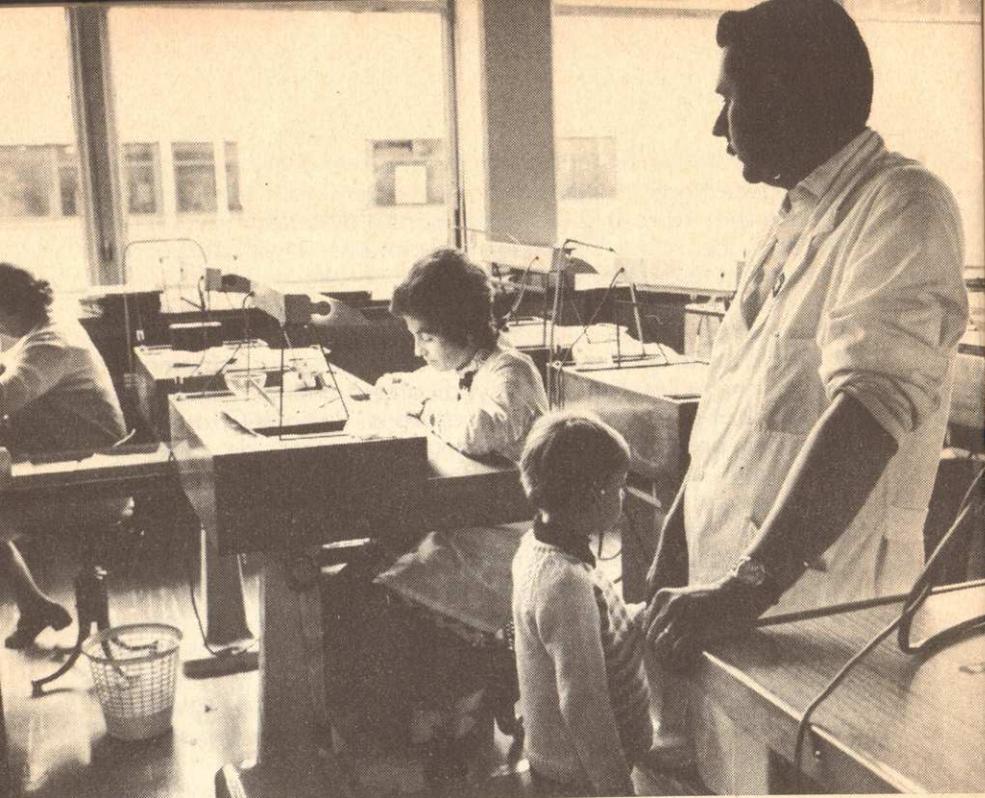
Il faut avertir le personnel, montrer ce qui ne va pas, entraîner les discussions et forcer les directions syndicales à changer d'attitude.

Michel. — Ça, ça donne qu'on dit : nous, on cause de tel truc, tel machin, on devrait faire ci et pas ça, etc. Et je dis que quand on se détermine comme ça, on prend des positions ni plus ni moins qu'un organisme syndical. Mais, si on veut faire de la démocratie ouvrière, il ne faut pas braquer les gens. Il faut être à l'écoute des gens et ne pas se couper d'eux.

Le problème, c'est de savoir ce qu'on fait : il faut être à l'écoute des gens, de leurs problèmes. Je prendrai l'image de tout à l'heure : quand les gens sont dans les bois, on ne va pas dans les champs.

Jean. — Si tu ne proposes rien aux gens, si tu laisses faire les syndicats, de quoi veux-tu qu'ils discutent ? Ils seront automatiquement d'accord avec ce qu'ils disent, puisqu'ils n'entendent que ça. Si toi tu ne leur dis pas autre chose, si tu ne leur dis pas la vérité, comment veux-tu qu'ils avancent ?

□



des travailleurs
de Lip parlent...

II

**entretien
avec un membre
de la commission
production**



*Cette interview a été réalisée
le 10 septembre 1973, à Besançon*

La première chose qu'il faudrait discuter, c'est comment a surgi l'idée de la reprise de la production, et donc, sur cette base, de l'organisation de la commission ?

A partir du moment où on a su qu'on n'allait plus être payés, on a réagi. Moi, je fais partie de ceux qui ont réagi vivement : j'ai trois enfants. J'ai besoin d'un salaire. J'estime que l'on ne pouvait pas se passer de salaire par suite des imbécillités qu'il y a eu dans la gestion ! Ce n'était pas de notre faute, il ne fallait pas que ça se passe comme ça. Tout à coup, il y en a quand même qui ont pensé : et si on allait vendre les montres ?

On a eu de la chance chez nous d'avoir un produit qui se vende... bien entendu, chez Renault, pour des grosses machines, c'est certainement plus difficile.

Alors, sur cette base, comment a été mise sur pied la commission ?

La commission production : on a réussi à récupérer le personnel qui existait ; ce qui nous a donné un avantage du point de vue travail, au point de vue qualité du travail. On a réussi à faire malgré tout du travail qui était correct, et qui subissait les mêmes contrôles qu'avant.

J'ai eu dans les premiers jours un contact par téléphone avec le chef de l'horlogerie qui m'aimait encore bien (je ne sais pas s'il m'aime encore maintenant) ; il me demandait si ça allait et je lui ai dit oui ; et puis combien vous faites de pièces par jour ? Eh bien, vous savez, je ne veux pas vous parler de chiffres, mais je pense que vous devez quand même le savoir par derrière, car vous avez certainement vos amis. Il m'a dit : oui, effectivement, je sais, un peu tous les matins. Donc j'ai réussi à lui faire dire ce qu'il était. Il m'a demandé si j'avais réussi à retrouver tout mon personnel ; j'ai dit que oui, par exemple en ce moment tout le monde travaille, personne ne chahute, tout le monde a l'air de travailler très décontracté.

Alors malgré tout, je peux vous dire : tout va bien. Alors j'ai senti tout de même une hésitation de sa part, je pense qu'il a accusé le coup et je ne crois pas me tromper. Il a dû se dire : tiens, mais qu'est-ce qui se passe ? On n'est plus là, et ils réussissent quand même à travailler.

Je lui ai fait voir qu'on avait vraiment une volonté de s'en sortir. Volonté sans contrainte : c'est ça qui était

bon pour nous, il ne fallait pas de contrainte. Faut reconnaître qu'il y a des jours où il y a eu de petits ralentissements, mais malgré tout on a travaillé dans une bonne ambiance. On n'avait pas toujours ces chefs qui passaient derrière nous, les mains derrière le dos, avec une tête sur des roulements à billes, en regardant de tous les côtés s'il y en a qui causent, s'il y en a qui travaillent véritablement. D'après eux, il faudrait toujours avoir la tête dans le guidon, toujours le nez dans le boulot.

Et quand tu penses à ce qu'était le déroulement quotidien d'une journée de travail avant le déclenchement de l'occupation et de la remise en marche de la production, et à ce qu'elle était ensuite, avec la relance de la production ? Quels sont les éléments qui te semblent les plus différents, qui frappent le plus quand on se met à comparer comment ça se déroulait avant et comment ça s'est déroulé quand les travailleurs l'ont relancée ?

Il est une chose dans notre secteur : on est souvent tributaire des achats, d'une mauvaise gestion, on était tributaire du fameux Galmiche, dont on a déjà beaucoup parlé, qui aux approvisionnements achète avec des ristournes, que ça soit des aiguilles, que ça soit des cadrans, que ça soit des boîtiers, pas toujours de bonne qualité ; aussi, nous, derrière, je vous garantis, on est obligé de ramer, c'est certain.

Bien entendu, on était pas payés dernièrement à l'efficacité, c'est là que j'en reviens à votre question ; on n'était quand même pas assujettis à la production, alors qu'avant on était assujettis : il fallait qu'on fasse un chiffre.

Ils avaient calculé les salaires sur une efficacité. Cette efficacité, elle correspondait à un salaire pour chaque personne, mais pour faire cette efficacité... par exemple, je vais vous donner quelques chiffres : nous, on faisait 750 montres terminées chaque jour. Pour faire ces 750 montres, je vous garantis que c'était pas tous les jours qu'on pouvait y arriver. On descendait, on avait des creux de vague qui descendaient jusqu'à 680 ; bien entendu, c'était à moi de faire un rapport, qui m'énervait, tous les matins au chef d'atelier : il y avait eu ci, il y avait eu ça, on avait eu des mauvaises aiguilles, on avait eu de mauvais cadrans.

On avait une espèce de tableau de marche : c'est-à-dire qu'il fallait qu'on ait à midi, avant d'aller à la soupe, 440 montres de faites. Eh bien, il est certain qu'il y a des jours où l'on avait 350 montres, alors, l'après-midi, il fallait qu'ils y aillent ! Ce qui revient à dire que c'était quand même pas toujours de notre faute si on n'arrivait pas à faire le chiffre. Et c'est pour ça qu'on avait souvent des querelles. On était souvent en guerre avec les chefs à cause de ça.

Moi je trouve que c'est excessivement important. On en a marre d'avoir cette gabegie, ces bêtises, ces coups de tête, comme faisait le patron dans le temps, ces opérations qu'il faisait : on a démonté des quantités de montres, parce qu'il s'était trompé de cadran.

Je suis bien placé pour le savoir : on me ramenait des quantités, des 800, 1 000 pièces qu'il fallait tout redéfaire, alors que c'était terminé entièrement, qu'elles étaient prêtes à partir au stock. Elles revenaient, ça passait à l'endroit où on enlève les bracelets, ça repassait vers nous, il fallait les débloquer, alors que c'était des pièces qui avaient nécessité pas mal de travail. C'était des pièces qui revenaient, au point de vue travail, assez cher. Juste pour une erreur de cadran ; parce qu'un guignol avait pensé qu'il pourrait en vendre mille de ce modèle-là, il y avait été à tâton.

Alors nous on pense, vous allez bien nous comprendre là, nous pousser au travail et quand on voit des gabegies pareilles, eh bien non !

Et dans ce qui a été la relance même de la production, donc dans la phase de l'occupation de l'usine, et quand la production a été relancée, comment se faisait, concrètement, le travail du point de vue de son organisation, par exemple ? C'est-à-dire, qui est-ce qui organisait les travailleurs, qui est-ce qui leur disait où ils devaient se placer ?

Eh bien, on avait des responsables de commissions. Moi, j'étais responsable du montage ; il y avait un responsable pour la pose des bracelets et le nettoyage, il y avait un responsable au point de vue contrôle, etc. Il y a eu plusieurs responsables, mais quand on était responsables, on n'imposait quand même pas. Quand il y avait besoin d'une personne là, on allait la chercher... Bien entendu, on s'est retrouvé avec énormément de personnel ; des personnes qui étaient de la mécanique, de l'armement,

passaient chaque jour : est-ce que vous avez besoin de nous ? Si on avait besoin d'une personne, on disait : Eh bien vous allez rester là, vous allez travailler à ce poste... Autrement, jamais personne n'a rien dit ; tout le monde s'est assez bien fait à sa tâche, à ce nouveau genre de travail.

Sur quels critères étaient-ils nommés, ces responsables ? C'étaient des volontaires ?

C'étaient des volontaires, oui.

Tu faisais allusion tout-à-l'heure au fait que chacun s'est à peu près bien fait à sa nouvelle tâche. Donc, il y avait de nouvelles tâches. Les gars ne faisaient pas nécessairement à ce moment-là le travail qu'ils avaient fait avant ?

Ah non ! C'est pour ça que je disais tout-à-l'heure que des mécaniciens venaient poser des bracelets ; il y avait des bracelets métalliques, c'était un peu un travail d'homme.

Et ça n'a pas posé de problèmes d'adaptation ?

Non, pas spécialement. Euh, je n'ai pas toujours eu les personnes qui existaient avant. C'est-à-dire qu'il a fallu que je forme des femmes pour poser des aiguilles. Je les ai formées, et en quelques jours, ça allait bien.

Et c'était un travail qu'elles n'avaient pas fait auparavant ?

C'est un travail qu'elles n'avaient pas fait. Bien entendu, on ne leur demandait pas de production, mais elles avaient vraiment l'idée de bien faire. On sentait que les gens étaient mobilisés ; c'est incroyable, on n'aurait jamais cru en arriver là. À partir du moment où les gens ont su qu'on vendait des montres pour se faire une cagnotte, eh bien, il y en a vraiment qui étaient poussés par la bonne volonté.

Et qui compensaient par leur volonté peut-être au début un certain manque de connaissance.

Oui. Il est certain qu'avant la décision de vendre les montres, il y a eu un flottement, on peut dire. Ils en ont

profité pour dire qu'il y avait des gens qui se pavanaient sur les gazons. A partir du moment où on ne leur a plus donné de travail, par exemple aux mécaniciens, qu'est-ce que vous voulez qu'ils fassent. Ils ne peuvent pas toujours être enfermés dans les ateliers à ne rien faire; ils allaient s'asseoir dans l'herbe, c'est normal!

A partir du moment où on a décidé la vente des montres, tout le monde était conscient. Les commissions se sont formées : entretien, gestion, popularisation, production, etc.

Mais est-ce que parmi les femmes qui se sont mises à faire un nouveau travail, il y en avait qui n'avaient jamais travaillé auparavant en atelier? Qui travaillaient dans les bureaux?...

Non, pas dans mon secteur. Il y a eu pas mal de travail aussi de fait dans les bureaux. Il a fallu des dactylos. Pas mal de lettres à répondre... Dans toutes les commissions qui se sont créées (production, gestion) il y a eu pas mal de comptabilité à tenir, et c'est là qu'on a retrouvé les personnes qui existaient déjà avant dans les bureaux. Dans l'ensemble, on a assez bien reclassé les gens qui faisaient le même travail.

Vous travailliez autant d'heures par jour avant?

Ah non! On s'était fait un horaire : on venait à 8 heures le matin, 8 heures-midi; il y a des jours où l'on venait l'après-midi de 1 h 30 à 3 heures, la réunion, l'assemblée générale était à 3 heures (de 3 heures à 4 h 30). Alors, il y avait les tours de garde.

Bien entendu, les tours de garde, ça posait quand même un problème, mais on estimait malgré tout que dans les autres commissions ils étaient plus aptes à prendre la garde la nuit que nous à la production, quand il fallait qu'on vienne le matin; parce que si on prend la garde la nuit, le matin on vient avec des yeux en papillotes.

Au point de vue de ce que tu appelaient tout-à-l'heure l'efficacité, est-ce que cette efficacité est demeurée une préoccupation aussi importante que dans le passé, ou bien est-ce qu'il s'agissait de faire du bon travail?

On ne parlait plus d'efficacité dernièrement, faut reconnaître. On a eu plutôt le souci de faire du bon travail.

Il est certain qu'on a fait du travail aussi bon qu'avant, sinon mieux. Quand il faut être astreint à faire toujours un chiffre, comme je vous disais, avec cette histoire que le travail ne va pas toujours bien...

Mais avec le travail tel qu'il était fait là, la recherche à tout prix de l'efficacité, en fait, ça n'était pas possible et en plus ça portait atteinte à la qualité?

Ah! Ça portait atteinte à la qualité! Je vous dirai une chose : je m'occupe aussi du brancardage à l'atelier. On a un atelier, on est 300, on est à 4 pour l'atelier. Il est déjà arrivé des jours où on a brancardé 5 ou 6 personnes (crises de nerfs...). Quoiqu'au retour des vacances (je ne parle pas de cette année puisque ça a été un peu spécial), mais les autres années, on voyait que les personnes s'étaient reposées. Et puis au fur et à mesure que les mois passent, on sent les gens fatiguer, on voit les crises de nerfs.

Alors que là, évidemment, il y en a pas eu pendant la lutte?

Ah bien non! Je voudrais vraiment mettre l'accent là-dessus, que moins les gens sont contraints, poussés, moins il y a de crises.

Est-ce que pour vous l'organisation de la production telle que vous la faisiez là préfigurait une organisation possible dans un autre type de société?

Oui, je pense qu'on aurait pu travailler comme ça, même en travaillant huit heures par jour, mais pas travailler comme on travaillait avant.

Mais tu penses que ça a été un élément important de la prise de conscience des travailleurs?

Oui, ça a été un élément assez important. Je pense que s'il y avait moins de gabegie autre part, ils pourraient moins nous bourrer. Ils nous bourrent pour rattraper la gabegie qu'il y a à côté.

Ils s'organisent mal de tous les côtés...

... Et ils se rattrapent sur des lampistes. C'est très facile de retomber sur nous, de retomber sur une chaîne,

de retomber sur un groupe d'ouvriers qui est à l'établi, c'est très facile.

Oui, jusqu'au moment où c'est plus possible ?

Où ça craque, quoi !

Mais est-ce que tu crois qu'il y avait chez les ouvriers qui étaient impliqués dans la relance de la production une prise de conscience, que c'était quelque chose par rapport à Lip et au conflit Lip mais aussi quelque chose d'autre, c'est-à-dire que peut-être dans une autre société on pourrait s'organiser comme ça et que ça serait drôlement mieux ?

Ah, c'est certain, c'est certain ! Moi, j'en suis de plus en plus convaincu.

A partir du moment où vous viviez une vie différente, autrement plus chouette que la vie qui existait précédemment, vous n'aviez aucune envie de reprendre l'ancienne vie, c'est-à-dire de céder au chantage patronal ?

Vous savez, s'il faut retravailler comme on travaillait dans le temps, ça va être dur !

Qu'est-ce qui va se passer alors dans l'usine ?

Est-ce que les gens vont avoir envie, vraiment, de... Je ne peux pas vous dire... C'est assez dur. Faudra qu'on voit au fil des jours, mais je ne crois pas que ça se repassera comme avant. Bien entendu, on retravaillera. Mais ce qu'on ne veut pas, c'est toujours avoir cette contrainte, non ! !

Alors, la solution, c'est quoi ?

Il doit exister un moyen entre les deux. Entre ne rien faire et la contrainte, il doit exister un juste milieu. □



des travailleurs de Lip parlent...

III

René Mercier responsable du restau-Lip parle

*entretien réalisé
le 11 septembre 1973
à Besançon*

Mercier. — Ça fait tellement d'années qu'on est là, derrière ces établis, avec sur le dos toute cette mafia, que c'était inévitable. Il y a un mécontentement général ; c'est normal qu'on réagisse, et c'est pour cela qu'on a tant de popularité.

En mai 1968, c'est bien parti d'une petite poignée, et puis ça s'est développé...

Alors, faire l'égoïste, chacun son petit problème, individuellement on ne peut pas arriver à quelque chose.

Moi, si j'avais voulu, il y a longtemps que j'aurais retrouvé du boulot et que je ne m'occuperais plus de rien... Mais notre place, elle est là, tous !

— **Peux-tu nous dire ce qui te semble le plus important dans les formes de lutte que vous avez employées ?**

— Avant, on en était encore au stade la la grève de grand-papa ! Des grèves qui durent 3 semaines, puis du rentres à la baraque et il y a la ménagère qui te dit : « C'est pas avec les 20 000 francs que tu rapportes avec les quêtes que tu vas refaire une grève, maintenant ! » Aujourd'hui, on ne peut plus se permettre de faire une grève sans pognon. Si tu n'as plus de paye, ta baraque, tu vas la payer avec quoi ? Et ton électricité ?... C'est déjà une leçon importante de notre lutte, de ce côté-là, on peut tenir le coup !

Et puis, les grèves de grand-papa, elles ont vécu. C'était surtout l'hiver que ça se passait. Les pieds dans la neige, de 9 heures à 4 heures, s'il y avait un coup de téléphone de la Chambre patronale. Il ne se passait rien, il nous accordait trois fois rien et on rentrait. Après, il y avait des histoires entre les syndicats ; c'est là qu'un certain monsieur dit : « Faut savoir terminer une grève », sans rien.

Cette fois-ci, on peut faire quantité de choses pour se battre. Tu peux t'inscrire dans les commissions, on les a inventées, c'est pour être dedans, pas pour aller s'amuser ! Tu peux aller faire la solidarité, à Besançon, et dans toute la France. Tu peux fabriquer des montres... et les vendre... Je n'ai jamais fait autant d'heures que maintenant, et tous les copains aussi.

Je crois... c'est une grève jeune, ce qu'on a fait là. C'est des esprits jeunes, même s'ils ont 60 ans et beaucoup d'années dans la boîte. C'est un truc nouveau, ça a

rajeuni tout le monde, ça a remis tout le monde dans le coup.

— **L'intervention des flics, comment ça s'est passé ?**

— J'ai appris ça à 6 h 30, en me rasant... Ma femme s'est affolée : « Les provisions, tout est foutu ». J'y suis allé, il y avait 10 000 personnes autour de l'usine, j'ai été de sentinelle en sentinelle, de camion en camion, jusqu'au PC. Je leur ai monté le coup : « Ecoutez, je n'ai rien à voir dans l'affaire Lip, moi, je ne suis pas à Lip, je suis le gérant du restaurant, il faut que je récupère mes denrées périssables. » Ils m'ont donné une heure pour le faire. A chaque voyage, il fallait qu'ils retéléphont : radio, téléphone, plus un « martien » à côté de moi dans la bagnole, et on repartait pour l'usine. J'ouvrais toutes les portes avec les clés de l'usine que j'ai là, je refermais les portes... Il y avait tous les fusils formés en faisceaux au milieu de la cour, là où avant il y avait les mini-jupes...

Mais j'ai été les revoir, ces messieurs les C.R.S. Je les ai trouvés complètement anéantis, démoralisés, prêts à foutre le camp, prêts à désertier... Je pense que ça vaut mieux de les ignorer, comme on fait maintenant, que de leur foutre des cailloux. Pour nettoyer l'usine de ces gens-là, il faudrait mettre le paquet...

Quand tu n'as jamais vu des C.R.S. en face de toi, de près, des provinciaux comme nous, on n'avait pas affaire avec ces gens-là jusqu'ici, eh bien, ça te donne une drôle d'impression. Tu changes ton point de vue, ton raisonnement, séance tenante. Moi, je les ai qualifié de « martiens », parce que ça ressemble un peu à ça, et puis ils ne sont pas de chez nous... Ils viennent nous envahir.

— **Et la popularisation ?**

— Pour la popularisation, on a eu toutes sortes de bonnes idées. On a commencé avec quelques tracts à travers la ville. Et puis certains ont proposé de louer un vieux car de la R.A.T.P. et de partir faire de la propagande, avec nos blouses, dans toute la région. On partait populariser de plus en plus loin ; les gars revenaient, se reposaient, repartaient.

On est allé aussi réveiller l'O.R.T.F. Quelqu'un a

proposé d'aller faire l'information nous-mêmes au cours d'une assemblée générale. Alors, on a pris une sono et tout le monde est monté à la citadelle... les flics à nos trousses. Ils ont été obligés de nous recevoir, et ça a porté. Ce n'est pas comme ce qu'ils ont fait à Paris, Maire et Séguy : laissez votre adresse, on vous écrira : résultat, nul !

— **Comment s'est passée l'organisation du Resto-Lip ?**

— Ceux qui travaillaient avant avec Borel (1) sont venus ici travailler avec nous. Ils ont touché leur première paye acceptable, c'est-à-dire le mini-Lip.

Surtout ils étaient vraiment contents parce que maintenant, on ne les empêche plus de manger un petit gâteau ou un fruit, tandis qu'avant ils étaient traités comme des chiens.

Ils étaient surpris qu'on leur dise : « Prenez donc un petit gâteau, comme tout le monde », tout simplement... Pour nous, c'était incroyable qu'ils aient été traités comme ça, jamais on aurait pensé une chose pareille.

Borel, c'est comme la clique qui nous a menti, comme la mafia qui nous gouverne. On parle beaucoup de scandale en ce moment : les vins de Bordeaux... mais d'empêcher une femme de manger un petit gâteau, pour nous, c'est encore plus odieux.

Borel, il mérite que son personnel s'empare de son restaurant et qu'il le jette... A la place de mettre sur les autoroutes « restaurant Jacques Borel », on mettra « restaurant géré par les ouvriers de Borel ». C'est tout et on n'en parle plus.

— **Pourquoi à l'entrée du restaurant il y a une banderole « Restaurant Lip - comité d'action » ?**

— Parce que c'est le C.A. qui nous soutient le plus. Le comité d'action, il supervise en quelque sorte les syndicats : on peut être syndiqué et faire partie du C.A... on peut être non syndiqué et faire partie du C.A. D'ailleurs, dans une lutte, le nom du syndicat ne devrait pas être nommé, on devrait dire les syndicats, ou le personnel Lip, les Lip.

A l'heure actuelle, les propositions, qu'elles viennent de n'importe quel syndicat, si c'est original, que ça nous

donne une arme, à ce moment-là, on l'accepte. On ne regarde pas si c'est le C.A. ou la C.G.T., on l'accepté pareil.

Ce qui est sûr, c'est qu'à la C.G.T., ils en sont restés aux vieilles traditions de grève ; il faut le reconnaître, malgré toute la sympathie qu'on a pour eux.

— **La production, la vente, la paie... on a dit que tout ça, c'était illégal. Qu'est-ce que tu en penses ?**

— On nous avait dressé un tableau épouvantable des gens qui sont un peu plus évolués que nous, que c'était des voyous. Maintenant, je m'aperçois que ces fameux voyous sont dépassés largement par nous, les Lip, parce que nous on leur a volé leurs montres, aux patrons, pour pouvoir manger.

On n'aurait jamais pensé une chose pareille il y a quelques années. Aller piquer les pièces des machines, et produire, vendre pour pouvoir nous payer. C'est incroyable !

Et puis, après la paye, je suis allé porter ma paye et celle de ma femme à la banque. J'ai dit au gars : « Ça ne vous fait rien d'accepter l'argent de la paye sauvage ? » Il m'a répondu : « Je vous demande pardon, c'est pas la paye sauvage, c'est la paye ouvrière. » Il y a quelques mois, il n'aurait pas dit ça ! Il a ouvert un œil. Peut-être qu'il ouvrira les deux.

J'ai aussi été payé mon électricité et j'ai demandé à la personne qui s'occupe de ça si ça ne lui faisait rien d'encaisser l'argent des montres. Elle m'a dit : « Je ne suis pas raciste » !

— **Pour vous, les Lip, qu'est-ce que la lutte a changé ?**

— Ça, on est transformés, d'un petit-bourgeois, une lutte pareille fait un révolutionnaire. Ce n'est pas qu'au départ on était des bourgeois, c'est sûr qu'une paye de 150 000 balles, ça nous met d'emblée dans la classe de ceux qui triment, qui marnent. Et il n'y a pas un grand coup de pouce à donner pour qu'on deviennent révolutionnaires...

Attention, ce n'est pas quelqu'un qui nous a transformé, c'est nous qui nous sommes transformés tous seuls !

Dans la vie de tous les jours, ça a changé énormément de choses. D'abord, le matin, jamais je ne me suis levé aussi facilement, pour être tout de suite dans notre usine, alors qu'avant... Si on n'était pas contents de le faire, on ne viendrait pas, on ne serait pas là.

Par exemple, moi, j'habite la campagne, j'ai beaucoup de travail chez nous. Or, j'ai mon fils qui a 18 ans, il me remplace, il fait le boulot, ce qui me permet d'être ici à 100 %.

J'ai dormi ici, dans l'usine, il y a même encore mon lit qui est entre les mains des C.R.S. Et combien de gars comme moi...

Entre nous, les Lip, il y a de nouveaux rapports... ou plutôt, on a des rapports...

Plus personne ne s'occupe de ses fatigues. Des gens qui n'avaient pas de santé, ils ont retrouvé la santé. Des vieilles personnes qui étaient traditionnellement des électeurs pour l'U.D.R., ils sont les premiers maintenant à critiquer, à dire qu'ils se sont laissés avoir, qu'ils avaient encore voté pour la plus belle racaille qu'on puisse trouver sur la planète...

A Paris, vous avez métro-boulot-dodo. Nous, on est au boulot. On faisait la gueule, ça oui, on traversait cette foutue passerelle qui est très longue, on était toujours en retard, fallait aller à cette pointeuse, t'arrivais à ta place, il y avait un garde chiourne qui venait. Tu te mettais au boulot. Puis tu n'avais plus qu'une chose à faire : attendre le soir pour sortir...

C'était de l'esclavage. On ne se connaissait pas du tout : « Bonjour monsieur », « pardon monsieur »... Maintenant, je lui dis Bébert, et ça le vexé pas... On a réussi à établir le contact.

Le soir, on sortait, on se dépêchait de courir à la voiture pour sauter dedans et partir... Maintenant, on s'en va quand on a fini... Si bien qu'on est encore là à 9 heures du soir ! !

Puis, une fois que t'avais été abruti toute la journée, tu ne pensais guère à entamer une conversation avec ta femme. Maintenant oui. Dans la grève, elle répond aux très nombreuses lettres que tout le monde nous envoie.

Ce n'était plus une vie qu'on avait, ça n'avait pas de nom ni de visage... Maintenant, on est les plus heureux de la terre !

Notre vie s'est transformée aussi parce qu'on voit quantité de gens, de copains de tous les coins de France

et même de l'étranger. Autant de gens solidaires de notre lutte, pour nous, c'est quelque chose d'incroyable ! C'est une expérience qu'on ne peut vivre qu'une fois dans sa vie, on ne regrette rien, au contraire ! !

A mon avis, si on retrouve une vie soi-disant normale, ça n'empêchera pas que, quand il y aura un conflit dans un coin, ce sera les Lip tout de suite qui iront leur apporter leur soutien. Je crois qu'on a déjà donné deux ou trois petits coups de main... et je crois qu'on n'a pas fini !

Lip, Lip, il faut voir plus loin, il va bien falloir changer cette société, on ne va tout de même pas la laisser comme ça ! !

*Edité par la société des Editions G.L.
60 rue de Richelieu - 75002 PARIS*

Demandez, lisez REVOLUTION ! Abonnez-vous

- 6 mois (11 numéros)
Pli ouvert (25 F)
Pli fermé (35 F)
- 1 an (22 numéros)
Pli ouvert (45 F)
Pli fermé (60 F)
- Pour l'étranger
6 mois : pli ouvert (35 F)
 pli fermé (45 F)
1 an : pli ouvert (55 F)
 pli fermé (75 F)
- Abonnement de soutien (100 F)
*Chèques libellés à l'ordre de « Révolution ! »
(sans autre mention)*

Suppl. à « Révolution ! » n° 35 - Dir de publ. J.-P. Sartre - Impr. N.P.P.

série

2f.

travailleurs en lutte