N° 7 **Mardi 26 juin 1973**

Cahiers de Mai

Supplément hebdomadaire

PRIX : 1 F (0,50 F par abonnement et commandes groupées).

LIP Comment les travailleurs se sont-ils mis d'accord. Pourquoi ont-ils choisi cette forme de lutte ?

La lutte des ouvriers de chez LIP suscite un vaste mouvement de solidarité. Cela tient en grande partie à la forme de lutte qu'ils ont choisie, qui implique une participation active d'un grand nombre des travailleurs aux décisions, et un accord très large dans l'usine.

Cependant, de nombreux travailleurs se posent un certain nombre de questions.

Comment s'est réalisé l'accord des ouvriers, comment s'est faite l'unité entre eux ? Quelle était la position des syndicats aux divers moments ?

Comment les décisions sont prises ? Comment le travail est organisé dans les ateliers, comment la vente des montres est réalisée ?

L'unité actuelle est-elle solide ? Quelles sont les perspectives pour le succès de cette lutte ?

Ces questions, adressées aux « Cahiers de Mai » de divers côtés recoupent les questions qu'était chargée d'éclaircir auprès des ouvriers de chez LIP une délégation envoyée par les sections CGT et CFDT d'une importante usine métallurgique de la région parisienne qui a été reçue à l'usine LIP, samedi 23 juin. C'est à partir des notes de travail de cette délégation que sont rédigées pour l'essentiel les informations suivantes.

Pour ce qui concerne les luttes des travailleurs de chez LIP durant les années précédentes, qui ont préparé le terrain à la lutte actuelle, il existe une brochure : « Un an de luttes chez LIP », rédigée collectivement par des travailleurs de chez LIP avec l'aide de quelques militants extérieurs à l'usine, en février 1971, et qui a été diffusée à l'époque par les « Cahiers de Mai ». Elle a été réimprimée par la suite par « Critiques socialistes » (revue du PSU).

Une usine moderne dans une région ouvrière

LIP emploie environ 1 500 personnes, dont 1 300 à l'usine de Besançon (Palente).

Dans l'usine principale, il y a environ 700 ouvriers et ouvrières dont une majorité d'OS, ce qui traduit un mouvement de déqualification (une parcellarisation croissante des tâches) qui n'a cessé de s'amplifier ces dernières années.

L'usine emploie d'autre part 270 techniciens et ouvriers hautement qualifiés, 175 employés, 70 agents de maîtrise et autant d'ingénieurs et cadres. Chiffre d'affaires en 1972 : 90 millions dont, pour le secteur horlogerie : 60 millions ; pour les machines-outils : 20 millions ; pour les équipements civils et militaires : 10 millions.

La moitié du personnel employé est féminin. La moyenne d'âge est relativement jeune (31 ans).

Proche de la région de Sochaux-Montbéliard-Belfort (PEUGEOT et ALSTHOM), la région de Besançon compte elle aussi de nombreuses industries : mécanique de précision (KELTON, COMPTEURS SCHLUMBERGER, MICRO-MEGA), industries chimiques et de textile artificiel (RHODIACETA), confection (WEIL).

C'est, après le Nord, la seconde région de France, pour l'importance de la population travaillant dans l'industrie (50 % environ). De plus, 55 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 200 ouvriers (9 000 salariés dans l'industrie horlogère en Franche-Comté).

Malgré la déqualification croissante du travail, les ouvriers sont fiers de la qualité de leur production

Longtemps, les ouvriers de chez LIP sont apparus comme des ouvriers un peu « à part ».

De construction récente, l'usine est appelée « l'usine-jardin » (des pelouses et pas de mur d'enceinte). Les ouvriers bénéficient de salaires relativement plus élevés que dans les autres entreprises et d'avantages sociaux (comme la pré-retraite et l'échelle mobile des salaires, arrachée après 68 à un patron, Fred LIP, qui se voulait à la fois paternaliste et social).

Malgré la déqualification rapide et récente du travail, les ouvriers de chez LIP demeurent attachés à la qualité des montres produites.

Depuis 1969, tout en défendant leurs intérêts, ils ont été amenés à se préoccuper de l'avenir de LIP qui, du fait de la gestion de Fred LIP, n'a cessé de connaître des crises financières de plus en plus graves et qui est passé progressivement sous le contrôle d'une société suisse, EBAUCHES S.A., qui a une position dominante (46 %).

Ce sont des luttes menées depuis 1969 qui ont préparé le terrain pour cet accord

C'est au cours des luttes menées depuis 1969 que le terrain a été préparé pour cet accord.

Les travailleurs de chez LIP qui ont rédigé la brochure « *Un an de luttes chez LIP* » situent le début de cette période en décembre 1969 quand les travailleurs refusent d'accepter trois jours de chômage décidés par la direction pour 200 horlogers. Réunions sur le tas et menaces de grève font reculer la direction, qui doit payer deux jours de chômage sur trois.

Mais c'est durant l'année 1970 que les luttes vont surtout se succéder chez LIP, contre la volonté de la direction de revenir sur certains avantages concédés en mai 1968 (l'échelle mobile, par exemple) et contre les réductions d'horaires qui sont fréquentes dans l'industrie horlogère en raison du caractère saisonnier des ventes.

La caractéristique des luttes chez LIP, c'est que les travailleurs s'efforcent de riposter coup par coup à toutes les attaques de la direction et en profitent pour poser des revendications qui vont au-delà du simple refus des mesures de la direction. C'est ainsi qu'à la mesure de réduction d'horaires des 400 horlogers est opposé un cahier qui réclame non seulement le maintien intégral du salaire mais une prime de vacances, une prime de fin d'année, et des améliorations des conditions de travail. Toute lutte apparemment particulière est l'occasion de porter en avant des revendications qui intéressent tout le monde.

Ils s'efforcent aussi d'étendre la riposte au plus grand nombre possible d'ouvriers, même si les mesures décidées par la direction ne concernent qu'un certain nombre d'entre eux. C'est le cas notamment en février 1970, quand la direction annonce une réduction d'horaires pour 400 horlogers. C'est l'ensemble de l'usine qui est immédiatement mis dans le coup par un grand effort d'information dans tous les ateliers : affichages, tracts, informations écrites, diffusion sur les lieux du casse-croûte de mini-cassettes.

Permettre, par une information active, de véritables décisions collectives

Cet effort d'information rend possible une consultation sérieuse de l'ensemble des ouvriers sur ce qu'il faut faire pour soutenir les 200 horlogers mis au chômage et qui restent sur place, refusent de sortir.

Une grève d'appui est décidée pour le vendredi et connaît un grand succès. Le lundi suivant, la direction ayant rompu les négociations, la grève illimitée est décidée en assemblée générale, le restaurant d'entreprise transformé en quartier général permanent.

Des groupes de réflexion se constituent entre ouvriers, les délégués collectent les idées des uns et des autres et s'efforcent de coordonner l'action. Les négociations reprennent avec la participation d'ouvriers qui, passées la première surprise et la gêne, se familiarisent avec ce genre de discussions patronales.

La grève se termine par un compromis très avantageux (paiement partiel des heures perdues, prime de vacances, prime de fin d'année, avantages sur les conditions de travail).

Les mois suivants, la direction tente de reprendre l'usine en main. Elle porte plainte contre douze délégués du personnel pour diffamation. Cette plainte vise les informations diffusées massivement dans l'usine par affiches, tracts, mini-cassettes, etc. La direction sent bien le danger que représente pour elle cette diffusion massive.

Juin 1970, un mois de luttes et d'initiatives

Début juin 1970, la lutte se développe à nouveau avec force chez LIP. La direction ayant remis en cause sa participation au fonds de chômage, un meeting se tient dans la cour de l'usine le 2 juin. La décision est prise d'aller bloquer la circulation au bout de la route de Belfort, pour expliquer à l'extérieur ce qui se passe dans l'usine. Des affiches sont collées sur les camions. En sortant de l'usine, les ouvriers savent qu'ils frappent au point sensible le patron, très fier de sa renommée à l'extérieur. Et, en effet, LIP cède. Il verse à nouveau pour le fonds de chômage.

Du 5 au 24 juin, un vaste et puissant mouvement va s'étendre à la quasi-totalité de l'usine. Cela commence au sec-

Pas de commande individuelle par correspondance...

Dans la situation actuelle, les travailleurs de chez LIP demandent à ceux qui désirent les soutenir en achetant une montre de ne pas adresser à l'usine de commandes individuelles par correspondance.

Les commandes seraient très difficiles à servir.

Ils demandent d'effectuer des commandes groupées — par l'intermédiaire des C.E., syndicats et organisations — et de venir en prendre livraison à l'usine même, dans toute la mesure du possible.

teur mécanique où, après la paye, les « jeunes ouvriers » posent des revendications de salaire et demandent un meilleur encadrement technique pour l'apprentissage du métier. Puis la lutte s'étend à tout le secteur mécanique qui pose ses revendications. Il y a des débrayages d'un quart d'heure toutes les heures. Puis les horlogers, qui se souviennent du coup de main qu'ils ont reçu, en février de la part des mécanos, se joignent au mouvement et posent à leur tour leurs revendications.

Des piquets de grève « persuasifs », des groupes de réflexion sur la pelouse...

La direction essaie de fractionner le mouvement, multiplie les propositions particulières aux uns et aux autres mais exige la reprise pour négocier. Rien n'y fait. Le 12 juin, la majorité des travailleurs sont en grève. La direction fait mine de négocier. Les travailleurs de chez LIP ne se démobilisent pas pour autant. A nouveau, ils bloquent la route de Belfort pour expliquer leur action à l'extérieur. Puis l'occupation de l'usine est décidée en assemblée générale. Les travailleurs occupent une partie de l'usine, notamment les salons de la direction qui a quitté les locaux. Déjà, comme cela s'est produit cette année, la direction s'est effacée devant les travailleurs en lutte.

Déjà aussi, la participation à la lutte est très large, très active de la part des travailleurs. La plupart des ouvriers sont présents dans l'usine. Des groupes de réflexion discutent en permanence sur la pelouse. Des tours de garde sont organisés la nuit au dépôt des montres. Les décisions importantes sont discutées et prises en assemblée générale.

D'une manière générale, il existe chez les grévistes et leurs délégués une volonté permanente d'associer le plus de travailleurs possible au mouvement. Cette volonté, qui se traduit par de grands efforts d'information et de discussion, donne des résultats importants : près de 60 % des travailleurs du deuxième collège participent à la grève. Il y a des décisions collectives concernant l'information sur la grève dans toutes les usines de la région et une prise en charge de cette information par de nombreux travailleurs en grève.

De même, les grévistes ont pris la décision qu'il n'y aurait pas de piquet de grève « dissuasif ». Les piquets de grève ont pour instruction d'être « persuasifs », c'est-à-dire de discuter avec ceux qui viennent travailler, de les laisser rentrer s'ils décident, malgré tout, de travailler, et de recommencer à discuter à leur sortie.

Première ébauche du « comité d'action » actuel, le « comité de liaison des ouvriers »

Le 24 juin, lorsque la grève se termine sur un résultat appréciable, les travailleurs de chez LIP sont particulièrement fiers de constater qu'il n'y a eu, pendant tout le mouvement, aucun heurt entre grévistes et non-grévistes mais un effort continu à l'égard des non-grévistes.

C'est au lendemain de cette grève, pour tenter de préserver et de développer encore l'unité qui s'était réalisée entre les travailleurs, qu'a été créé un « comité de liaison des ouvriers » (au sein duquel sont très actifs des militants du PSU) où se retrouvaient des travailleurs syndiqués à la CGT, à la CFDT ou non syndiqués. C'est sans aucun doute l'ébauche du comité d'action qui existe actuellement chez LIP.

Janvier 1971, lutte victorieuse contre les licenciements

En janvier 1971, la direction et Fred LIP en personne cherchent à nouveau à reprendre l'usine en main, tout en procédant à une première tranche de 50 licenciements justifiés par des raisons d'économie. Le moment est habilement choisi. Les ventes de fin d'année sont passées. L'usine produit essentiellement pour le stock. Une grève contre les licenciements serait peu efficace en cette période. A la limite, elle ferait même les affaires de la direction.

Dernière habileté de la direction, 40 licenciements sur 50 frappent des « administratifs » et non pas des ouvriers. Pourtant, les travailleurs de chez LIP vont riposter immédiatement à la menace de licenciements et mener l'une des rares luttes victorieuses de ces dernières années contre des licenciements.

Dès le lendemain du jour où les licenciements sont annoncés, des groupes de travailleurs demandent aux chefs de s'expliquer sur les licenciements. Bien sûr, ceux-ci restent muets. Mais les travailleurs ont entamé la riposte et cela pousse les syndicats, réunis le même jour, à surmonter leurs divisions pour former un front commun face aux licenciements.

Ils diffusent un tract et un communiqué commun et commencent une campagne d'affiches.

« Soyez attentifs et résolus. Nous allons clamer la vérité dans l'usine... »

Toujours le même jour, dès le début de l'après-midi, des affiches annonçant les licenciements sont placées dans l'ensemble de l'usine, à des endroits très visibles : descentes d'escaliers, communications entre ateliers et dans les ateliers. Le lundi suivant, « l'action s'amplifie », comme le déclare un tract commun CGT-CFDT :

« Des formes d'action qui ne sont pas la grève vont démarrer dès aujourd'hui, soyez attentifs et résolus. Nous allons clamer la vérité dans l'usine avec des affiches. Ces affiches, nous aurons tous à cœur de *les installer* et de les *protéger* (les mains dans les poches)... »

Au verso, le même tract s'adresse aux administratifs : « Diviser pour régner est une maxime bien connue. M. LIP ne disait-il pas aux délégués, en parlant des administratifs : « Cela ne vous intéresse pas » ? Quarante administratifs ! Essayez de réfléchir ! Où la direction va-t-elle les trouver ? Partout, c'est vous tous qui êtes sur la bascule ! Regardez les productifs, leur résolution, leur souci de se défendre ! Rejoignez les rangs des camarades au combat. »

« Installer et défendre son affiche (les mains dans les poches)... »

Durant deux semaines environ, la campagne d'affiches s'étend à toute l'usine. Chaque travailleur, des ateliers comme des bureaux, est invité à confectionner, chez lui, affiches ou affichettes contre les licenciements et à les installer sur son lieu de travail, aux endroits les plus judicieux, et à les défendre (« les mains dans les poches ») contre les chefs qui, sur instruction de la direction, courent dans tous les sens pour combattre cette floraison permanente d'affiches. De nombreux travailleurs rivalisent d'invention tant pour les slogans et dessins que pour le choix de l'emplacement.

Un grand nombre d'administratifs se sont mis dans le coup. A la comptabilité, le directeur a enlevé une affiche, les administratifs appellent les délégués, qui obligent le directeur à rendre l'affiche. Elle est remise en place. On prévient le directeur que, s'il y touche une nouvelle fois, on reviendra plus nombreux et on collera sur tous les murs du bureau...

Alors que les menaces de licenciements ont souvent tendance à diviser les travailleurs par leur caractère individuel, la lutte contre les licenciements est devenue, chez LIP, l'affaire de toute l'usine.

Après plusieurs reculs, la direction convoque, le 19 janvier, un CE extraordinaire et annonce un premier recul sur le nombre de licenciements. Puis, comme la pression des travailleurs se maintient, nouvelle réunion du comité d'entreprise, le 5 février. Fred LIP a définitivement perdu la partie contre ceux qu'il aimait appeler « ses » ouvriers. Il démissionne de ses fonctions de PDG et il n'est plus question de licenciements pour l'instant.

C'est au cours de ces luttes des années 1969-1970 qu'a commencé à se faire l'accord entre les ouvriers de chez LIP.

Durant les deux années qui vont suivre, le nouveau PDG, Saint Esprit, ancien directeur de l'usine, va tenter d'acheter la paix sociale en poursuivant la politique paternaliste de son ancien patron, Fred LIP, et en accordant divers avantages comme la mensualisation de certaines catégories et la suppression du travail au rendement individuel. Il ne cesse de répéter aux uns et aux autres qu'une étroite collaboration est nécessaire pour sauver l'usine.

Depuis le début de cette année, les travailleurs ripostent, coup par coup, par des actions appropriées

Le mouvement actuel commence au début de cette année. Recevant les délégations d'entreprise qui viennent aux nouvelles, les militants ouvriers de chez LIP présentent d'abord les événements suivants :

— Au début de l'année, les travailleurs de chez LIP constatent qu'il y a de moins en moins de travail de certains ateliers, notamment à la petite mécanique et chez les tourneurs. Des secteurs entiers de l'usine restent sans travail plusieurs semaines. Les syndicats posent des questions au PDG sur cette situation. Celui-ci se montre à la fois évasif et confiant : « Ne vous inquiétez pas, dit-il, ça va s'arranger. »

Là-dessus, le 17 avril dernier, démission du PDG Saint Esprit et nomination de deux administrateurs provisoires.

— Une réunion se tient le 18 avril avec l'un des administrateurs provisoires de LIP qui exhorte les travailleurs à travailler ferme et à lui faire confiance.

Les représentants des syndicats le soupçonnent de chercher à gagner du temps jusqu'aux congés et de vouloir profiter de l'été pour démanteler l'usine.

Au cours d'une assemblée générale des travailleurs, cette menace est examinée. Quelle riposte faut-il apporter ? Deux propositions sont en discussion : grève immédiate (avec occupation s'il le faut), ou ralentissement coordonné de la production ?

Il s'agit de contraindre les administrateurs provisoires à s'expliquer et à prendre des engagements.

Après discussion, les ouvriers décident la seconde forme de lutte, qui n'occasionne aucune perte de salaire. En effet, la part du salaire lié au rendement collectif est fixe par période de quatre mois. Du 1er avril au 1er août, le salaire ne doit pas varier, quelle que soit la production.

Les militants ouvriers de chez LIP distinguent ensuite dans leur mouvement les trois phases suivantes :

1. Organisation de la baisse des cadences

Dans certains ateliers, la production baisse très vite jusqu'à 20 % de la production normale. Dans d'autres ateliers, où la maîtrise est plus dure, la production baisse beaucoup plus difficilement. C'est dans ces ateliers que l'intervention des délégués, qui peuvent circuler librement, se révèle décisive. Aux travailleurs qui ne voient pas comment baisser les cadences, on conseille de quitter sa machine pour aller faire un tour au local syndical, pour fumer une cigarette... Dans d'autres cas, ce sont les délégués eux-mêmes qui montrent aux travailleurs comment faire moins de pièces tout en restant devant sa machine.

Dans un atelier, la maîtrise lutte contre le mouvement en pointant celles qui s'absentent. Les ouvrières répliquent par une affichette placée dans l'atelier : « Aujourd'hui, on peut aller aux W.-C. plus de 5 minutes ! On peut même y lire... » La maîtrise se fâche. Les délégués sont appelés à la rescousse et, comme toujours, ils viennent en nombre. La maîtrise doit s'incliner.

D'une manière générale, depuis le 18 avril, tous les délégués sont devenus des militants « permanents ». Tout en se rendant chaque jour dans leur atelier, ils n'ont pas passé une heure devant leur machine.

2. Campagne d'explication contre le démantèlement de l'usine et les licenciements

Comme cela a été fait lors de la lutte de 1971 contre les licenciements, une vaste campagne d'affiches et d'affichettes est lancée dans toute l'usine. Chaque travailleurs est invité à exprimer son refus du démantèlement et des licenciements par des affiches ou affichettes, à les placer sur son lieu de travail, sur sa machine même, et à les défendre contre la maîtrise. Il y a aussi des affichettes communes qu'ont peut utiliser. Certains travailleurs hésitent d'abord à participer à cette cam-

pagne. Les délégués et les militants du comité d'action qui vient de se constituer entre ouvriers de l'usine discutent avec eux, leur apportent papiers et markers. « Pour une affiche qui dit ceci et cela, moi je suis d'accord », disent certains. L'affiche est immédiatement faite et placée. Elle est aussi défendue.

Pendant ce temps, le mot d'ordre de diminution des cadences continue à être appliqué. Sur les chaînes, les cartes de production que doivent remplir les travailleurs ne sont plus rendues. De cette manière, la direction n'est plus en mesure de connaître la production effectuée.

C'est la riposte des travailleurs de chez LIP au refus des administrateurs de leur communiquer des informations précises sur la situation de la société.

3. Popularisation de la lutte à l'extérieur de l'entreprise

C'est le comité d'action constitué par les ouvriers au sein de l'entreprise (voir plus loin) qui prend en charge pour l'essentiel cette tâche.

Comme les années précédentes, les travailleurs de chez LIP sortent de l'usine. Ils se postent sur les routes tout autour de Besançon et, au moyen d'affichettes, transforment les automobilistes et camionneurs en propagandistes volontaires. Le comité d'action organise aussi des défilés en ville — silencieux, quand la situation l'exige —, où il assure par de puissantes sonos la diffusion du texte des tracts.

Entre-temps, un comité de soutien s'est constitué — avec l'accord et la participation des deux syndicats. Il regroupe diverses organisations politiques, sociales et culturelles de gauche. Il prend en charge, quartier par quartier, la préparation d'une manifestation qui rassemble, le 24 mai, plus de 5 000 personnes à Besançon.

Pour la préparation de cette manifestation, le comité d'action organise des réunions d'information, avec les travailleurs de chez LIP, dans la majeure partie des entreprises de la ville. Des travailleurs de ces entreprises participent en grand nombre à la manifestation.

La même campagne d'information s'étend à toute la région, où une crise de cette taille dans l'industrie horlogère suscite une grande émotion.

Des circonstances précises conduisent à la forme de lutte actuelle

La décision de produire des montres, avec les pièces existant en stock, et de les vendre, a été prise, le 18 juin dernier, par les travailleurs de chez LIP.

Ce qui fait la force de cette décision, c'est qu'elle apparaît comme la conséquence logique d'une situation précise.

Depuis le 17 avril, les travailleurs ignorent le sort qui leur est réservé dans les hautes sphères de la finance. Ils sont renvoyés d'un administrateur à l'autre et, au cours d'un voyage à Paris, leurs représentants syndicaux découvrent même que ces deux administrateurs ne se connaissent pas !...

Grâce à un micro installé dans la salle de réunion, les travaitlleurs prennent connaissance directement de la situation

De graves inquiétudes existent concernant la paye du mois de mai. Des menaces voilées sont adressées aux travailleurs par lettres individuelles. Les travailleurs les ont brûlées collectivement et ont expédié la cendre dans un petit cercueil à l'adresse du conseil d'administration qui se réunissait à Paris.

Puis la paye de mai a été effectuée, après divers contretemps. Mais l'inquiétude a grandi aussitôt concernant la paye de juin, alimentée par les déclarations contradictoires des administrateurs et du directeur. De multiples incidents ont encore renforcé l'inquiétude et la méfiance des travailleurs de chez LIP, en particulier le 12 juin, lorsque se déroule une réunion du CE en présence des deux administrateurs et du président du Tribunal de Commerce de Besançon.

Un micro a été installé dans une salle de réunion pour permettre aux travailleurs, rassemblés à l'extérieur, d'entendre directement les propos évasifs des administrateurs.

Les travailleurs n'y tiennent plus et pénètrent dans les locaux. Ils retiennent les administrateurs, exigent des réponses claires. Un document est découvert dans les tiroirs de la direction, qui prouve l'intention des financiers de procéder au démantèlement de l'entreprise et à de nombreux licenciements.

La police est appelée à la rescousse des administrateurs. Elle donne jusqu'à 23 h 45 aux grévistes pour les relâcher. Ceux-ci refusent l'ultimatum et 200 d'entre eux environ se massent dans le couloir qui mène au bureau où les administrateurs sont retenus.

Dans toute l'usine, les travailleurs se préparent à résister à l'assaut des forces de police. Les délégués et les membres du comité d'action s'efforcent d'éviter que les heurts soient trop violents. La grande majorité des travailleurs sont dans l'usine. S'ils s'arment de barres de fer et autres engins de ce genre, cela pourrait être le cas.

Un groupe d'ouvriers va alerter les gens du quartier, qui viennent autour de l'usine.

La police donne l'assaut et parvient à délivrer les administrateurs. En fait, les heurts n'ont pas été trop violents. Un seul blessé du côté de la police. Autant du côté des grévistes qui se mettent à casser la croûte sur la pelouse, alors que se dissipent les gaz lacrymogènes.

C'est à partir de ce moment-là que la paye de juin paraît définitivement compromise.

Des montres mises à l'abri comme garantie

Un groupe restreint de militants syndicaux, CGT et CFDT, décide alors de prendre comme garantie, pour que la pave soit assurée, les stocks de montres entreposés dans l'usine. Ils sont mis en lieu sûr durant la nuit. Le même jour, dans l'après-midi, ces militants rendent compte de ce qu'ils ont fait au cours d'une assemblée générale des travailleurs qui approuvent pleinement leur décision (y compris la majorité des cadres et leur section (CGC).

Le 15 juin, nouvelle manifestation à l'appel des travailleurs

Abonnez-vous dès cette semaine...

Abonnement couplé n° 1 (6 numéros des « CAHIERS DE MAI » et 40 numéros du SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE : 40 F.

Abonnement couplé n° 2 (3 numéros des « CAHIERS DE MAI » et 20 numéros du SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE) : 20 F. **(Ecrire en lettres capitales)**

NOM .....

Prénom ..... **Profession** .....

Adresse .....

Lieu de travail (1) .....

souscris un abonnement couplé n° 1 (40 F) ☐, un abonnement couplé n° 2 (20 F) ☐ et règle cette somme à l'ordre de Marcelle Fournié, C.C.P. 9.702-73 PARIS, par chèque postal ☐ bancaire ☐ ou mandat-lettre ☐

Etranger : un an, 60 F - 6 mois, 30 F (tarif avion sur demande)

Envoyer de ma part **NOM** .....
Adresse .....
le SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE aux personnes suivantes : **(Ecrire en lettres capitales)**

NOM .....

Prénom ..... **Profession** .....

Adresse .....

LE SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE PARAITRA REGULIEREMENT CET ETE

Pour la semaine correspondant au n° 5 du *Suppl. Hebdo.*, le nombre d'abonnements reçus est tombé de 42 (la semaine précédente) à 30. La Pentecôte y était sans doute pour quelque chose. Le nombre d'abonnements reçus la semaine dernière est remonté à 43. C'est mieux, mais nettement insuffisant.

La possibilité de poursuivre et de développer cette publication se joue chaque semaine sur quelques dizaines d'abonnements.

Nous savons que de nombreux lecteurs dont l'adresse nous a été communiquée par des abonnés, ont l'intention de s'abonner à leur tour. C'est confirmé de divers côtés.

Leur est-il possible de s'abonner sans attendre, dès cette semaine ? Il est très difficile de poursuivre un service gratuit du *Suppl. Hebdo.* au-delà de six semaines.

La nécessité de s'abonner au plus tôt est d'autant plus urgente que le *Suppl. Hebdo* doit réunir l'argent nécessaire pour paraître régulièrement cet été — quitte à ne compter que deux pages telle ou telle semaine.

C'est le caractère même de cette publication qui impose cet effort.

Quant au n° 41 des *Cahiers de Mai*, que les abonnés reçoivent comme le *Suppl. Hebdo.*, il sera publié incessamment.

Souscription : envoyer les fonds à l'ordre de Marcelle Fournié, C.C.P. 9 702-73, Paris, à l'adresse du journal.

Le débat sur l'action de soutien aux luttes ouvrières et la journée d'études des travailleurs des PTT

Le débat sur l'action de soutien s'est déroulé à Paris, samedi 23 juin, avec la participation d'une centaine de travailleurs de différentes entreprises.

La journée d'études des travailleurs des PTT s'est déroulée le lendemain.

Il sera rendu compte de l'un comme de l'autre dans le prochain numéro. Le feuilleton reprendra aussi la semaine prochaine.

Tous les lundis, au local...

L'expédition du Supplément Hebdomadaire est préparée tous les lundis, entre 19 heures et 24 heures, au local des « Cahiers de Mai », 4, rue d'Aligre, Paris-12e. Il faut placer les adresses, classer les envois par département, préparer les sacs postaux.

Les lecteurs du Supplément Hebdomadaire qui voudront bien aider aux expéditions sont les bienvenus, tous les lundis...

● CAHIERS DE MAI, 4, rue d'Aligre, 75012 PARIS
Tél. : 344-13-53 (de 10 h 30 à 13 heures et de 16 h 30 à 20 heures, y compris samedi et dimanche).
Pour la région Rhône-Alpes :
● CAHIERS DE MAI, 30, rue Sergent-Blandan, 69001 LYON
Tél. : 27-37-26 (de 18 à 20 heures)

Supplément au n° 40 des « Cahiers de Mai »
Directeur de la publication : Daniel Anselme.
Commission paritaire n° 46-524.
Imprimerie IM.PO., 65, rue du Fg-Saint-Denis, 75010 PARIS.

PÉRIODIQUE

7

Dispensé du timbrage

Cahiers de Mai,
4, rue d'Aligre
75012 PARIS

de chez LIP. Chaque travailleur de l'usine dispose d'invitations écrites qu'il peut porter ou envoyer à des amis pour qu'ils participent à cette manifestation. Au-delà des appels lancés par les organisations, chaque travailleur est ainsi invité à devenir personnellement l'artisan du succès de cette manifestation. 15 000 personnes se rassemblent le 15 juin pour soutenir la lutte des travailleurs de chez LIP. Après la manifestation, la police charge des retardataires et cela provoque des protestations dans tous les milieux.

Produire et vendre pour assurer la paye et obliger le pouvoir à intervenir

L'usine est entièrement aux mains des grévistes. La direction ne donne plus signe de vie. Malgré les succès du moment, l'avenir paraît bien sombre pour les travailleurs de chez LIP. Au mieux, les montres saisies représentent quatre mois d'un salaire de base égal pour tous, plus une indemnité suivant la situation de famille, pour l'ensemble du personnel. Autant ne pas toucher à cette ultime garantie.

C'est alors, le 18 juin, que les délégués syndicaux et les membres du comité d'action des ouvriers proposent à l'assemblée générale d'utiliser les fournitures disponibles à l'usine pour produire des montres et de les vendre, au tarif habituel de gros, pour assurer la paye.

Du même coup, la lutte des travailleurs de chez LIP prendra une dimension nationale et bénéficiera d'un large soutien. Le pouvoir, les milieux dirigeants seront sans doute contraints d'empêcher le démantèlement de l'usine.

A la suite de cette décision, cinq commissions sont mises en place : « Production », « Vente », « Gestion », « Popularisation » et « Propreté de l'usine ». Les volontaires pour reprendre la production sont très nombreux. Ils se mettent en blouse blanche pour se désigner. Ils travaillent à leur rythme, sans contrainte...

Les conditions particulières de cette unité

L'unité des travailleurs de chez LIP n'est pas tombée du ciel.

Elle a sans aucun doute été préparée par les luttes des années précédentes, par la pratique unitaire et collective de ces luttes.

Les travailleurs veillent à maintenir l'équilibre entre les syndicats

Un autre aspect de la situation chez LIP joue certainement un rôle positif pour l'unité des travailleurs. C'est l'équilibre des forces qui existent dans l'usine, depuis plusieurs années, entre la CGT et la CFDT qui se partagent à peu près les voix aux élections professionnelles.

« La qualité de nos délégués égale celle de nos montres »

Les travailleurs de chez LIP paraissent très soucieux de maintenir cet équilibre.

On dit que c'est intentionnellement qu'un grand nombre d'entre eux votent de manière à ce que les délégués titulaires soient CGT et les délégués suppléants CFDT une année, et l'inverse l'autre année. Ils voient dans cet équilibre et dans cette alternance une manière de diminuer les disputes syndicales qu'ils craignent tant.

Ces temps-ci, ce sont les délégués CFDT qui sont titulaires.

De plus, l'unité qui s'est forgée, au cours des années précédentes, entre les travailleurs contraint en quelque sorte les deux syndicats à s'entendre dans des circonstances graves.

Les travailleurs de chez LIP mettent aussi en avant la qualité de leurs délégués du personnel, qu'ils soient syndiqués à la CGT ou à la CFDT. Déjà, en juin 1970, au bas d'un tract commun CGT-CFDT, on pouvait lire cette proclamation adressée au patron de l'époque, M. Lip : « La qualité de nos délégués égale celle de nos montres. » C'est qu'un grand nombre de délégués ont eux-mêmes été formés par la pratique unitaire et collective qu'ils ont puissamment contribué à développer au cours des luttes de ces dernières années. C'est du moins l'opinion de la grande majorité des travailleurs de chez LIP.

Un comité d'action à l'intérieur de l'usine comme instrument d'initiative unitaire

Depuis le 9 mai, l'unité s'est trouvée encore renforcée, et l'initiative des travailleurs élargie, par la constitution d'un comité d'action dans l'usine.

A cette date, un petit groupe de travailleurs de chez LIP, syndiqués et non syndiqués, sont venus trouver les représentant de syndicats pour proposer de constituer, à côté des syndicats, un « collectif de travail » qui permettrait aux travailleurs de participer plus activement à la lutte. Les représentants des syndicats leur ont d'abord répondu : « D'accord. On peut discuter ce soir après le boulot. » Mais ces travailleurs ont dit : « Pas question de se voir hors de l'usine. On est prêts à sacrifier des heures, mais on veut discuter dans l'usine. »

Finalement, les syndicats ont accepté cette proposition et accordé un local dans l'usine au comité d'action qui a été rapidement animé par une centaine de travailleurs. Les syndicats ont même appelé les travailleurs à participer aux activités de ce comité d'action qui est devenu, par ses initiatives et sa pratique, l'expression et l'instrument de l'unité existant dans l'usine entre les travailleurs.

Les structures du comité d'action sont très libres, très ouvertes. Il accueille toutes les bonnes volontés, il discute de toutes les idées qui lui sont proposées. Ses membres remplissent toutes sortes de tâches précises. Ils ont participé activement, par exemple, à la campagne d'information par affiches et affichettes dans les ateliers, à la campagne d'information dans les autres entreprises de la ville et de la région, à la préparation des manifestations, etc.

Comment les décisions sont discutées et prises

Comment, au cours d'une lutte déjà riche en événements et rebondissements, les décisions collectives ont été et continuent à être prises ?

Comment l'activité du comité d'action est liée à l'activité syndicale ? D'après ce que disent les militants ouvriers de chez LIP, les choses se passent comme ceci :

— Tous les matins, à 8 heures, les sections CGT, CFDT et le comité d'action se réunissent chacun de leur côté, dans leurs locaux respectifs à l'intérieur de l'usine. On y fait le point sur les événements récents. On discute des propositions possibles.

— A 9 heures, réunion commune des sections CGT, CFDT et du comité d'action, qui cherchent à se mettre d'accord sur ce qu'il convient de faire ou de proposer.

— S'il se révèle un désaccord sur une question importante, les militants syndicaux et les membres du comité d'action retournent dans les ateliers pour discuter, avec les travailleurs, des différentes propositions. Après quoi, nouvelle réunion des sections syndicales et du comité d'action pour parvenir à un accord.

— Une assemblée générale se tient ensuite, où sont faites les propositions sur lesquelles sections syndicales et comité d'action sont d'accord.

— Si le désaccord persiste entre les sections syndicales et le comité d'action, il est exposé aux travailleurs.

— Après quoi, l'assemblée générale est suspendue durant un certain temps pour permettre aux travailleurs d'examiner les propositions qui leur sont faites, de recueillir une information supplémentaire sur celle-ci et d'en discuter entre eux par petits groupes.

— Enfin, l'assemblée générale est à nouveau convoquée et se prononce sur les propositions.

Au début de cette lutte, une assemblée générale se tenait tous les jours. Depuis quelque temps, elles sont très fréquentes mais ne sont convoquées que s'il y a des propositions importantes à discuter ou s'il existe un désaccord important entre l'une de ces composantes de cette unité à trois composantes.

Ce que craignent les travailleurs de chez LIP, ce sont les divisions politiques et syndicales qui existent hors de l'usine...

Quelles menaces pèsent sur cette unité ?

Dans la période présente, les travailleurs de chez LIP se montrent relativement discrets sur ce point, de crainte de réveiller des querelles latentes. Il paraît clair en tout cas que les menaces qu'ils craignent le plus pour leur unité pourraient venir de l'extérieur de l'usine, des divisions politiques et syndicales qui existent au dehors.

LIP n'est pas une île lointaine.

Malgré ce qui a pu être écrit ça et là, ni les travailleurs de chez LIP dans leur ensemble, ni leurs délégués, ni les militants du comité d'action ne pensent être les pionniers de l'autogestion. Ils ne cessent d'ailleurs de le répéter aux délégations qui affluent à l'usine.

Ce sont des travailleurs qui s'efforcent d'utiliser les moyens qui leur paraissent les plus efficaces dans une situation précise. C'est sur ce point que les nombreuses leçons de la lutte des travailleurs de LIP sont, sans aucun doute, les plus utiles dans d'autres entreprises où, depuis de nombreuses années, de nombreux travailleurs réfléchissent sur les moyens qui leur permettraient de faire aboutir leurs revendications.

Mais il ne s'agit encore que d'une toute première information. Bien des questions restent sans réponse. Tous les travailleurs de chez LIP que cette délégation a rencontré sont d'accord sur la nécessité d'une information plus approfondie et critique à l'intention des autres entreprises. Cela se fera dès que possible (et les « Cahiers de Mai » y contribueront de leur mieux).

25 juin.