

LE COLLECTIF

Croire au collectif, c'est toute une aventure, une lutte entre "l'individuel" qui est en chacun de nous et "le collectif" dont la nécessité n'apparaît pas spontanément.

Toute notre société pousse à l'individualisme, à la compétition, au "seul contre tous".

Le mode culturel valorise l'individu, le héros. Le groupe, le collectif représente la grisaille, l'uniformité qui ne sert qu'à faire ressortir le prestige, la singularité du héros.

Les salariés ont ce bagage dans la tête.

Si individuellement on parvient à se débrouiller plus ou moins bien en ce qui concerne les petits événements de la vie quotidienne, en revanche la fermeture de l'entreprise, le licenciement collectif déconcertent, paralysent le salarié. Il sent très vite que seul, il est dépassé, impuissant. Ce n'est pas pour autant qu'il va croire au collectif. C'est trop contraire à toute une conception que le salarié a intériorisée.

« La solidarité ça n'existe pas, il y a trop de lâcheurs, les salariés sont trop bêtes, ça ne marche pas »

Si bien que l'histoire de la lutte, de sa solidité sera également l'histoire interne de chaque salarié, tiraillé entre "croire au collectif" - ou "se débrouiller seul".

En fait jamais le salarié ne choisira complètement le collectif.

Cependant il adhérera si les analyses faites par les militants syndicaux sont sérieuses, pertinentes, si les propositions sont crédibles et surtout **s'il se sent bien concerné** par les objectifs de la lutte.

La famille est un facteur de décrochage : « Ne te mêle pas de ça, tu vas récolter des coups, pense à la famille »

A LIP, les samedi-dimanches passés en famille mettront à rude épreuve les salariés. Le doute, la peur les reprennent, les paroles pessimistes (rarement de soutien...) s'insinuent.

De retour à l'usine en lutte le lundi avec ses **850** présents, le salarié reprend courage; l'angoisse se dissipe. L'action, les débats redonnent confiance. La solidarité fait chaud au cœur.

Face à l'arbitraire, à la primauté du fric sur l'humain, le collectif est la seule solution digne, efficace. Il est un facteur indispensable à l'émancipation individuelle et collective.

LIP 1973- Bref rappel

LIP Besançon (1200 salariés) fabrique des montres. Une multinationale prend le contrôle de cette usine et veut la restructurer : S'ensuivent démantèlement et licenciements massifs.

Un conflit d'une année.

Les salariés relancent la fabrication eux-mêmes, vendent et se payent durant 7 mois. L'usine occupée est ouverte à tous ; c'est nouveau : LIP "maison de verre". Les gardes-mobiles occuperont l'usine pendant 6 mois. La production continuera dans des ateliers clandestins à Besançon.

Ce conflit a marqué son époque : plus de 200 Assemblées Générales, 80 à 100 salariés constamment sur les routes pour expliquer leur combat. Des délégations de nombreux pays viendront soutenir, débattre avec "les LIP".

Tous "les LIP" en lutte seront réembauchés lors de l'accord final. Rien de cela n'aurait été possible sans un collectif de qualité avec une participation et une adhésion très fortes de toutes et tous.

La question du Collectif

Une question revenait sans cesse dans les débats de l'époque

« Comment faites-vous ? ...pour vous entendre si bien entre syndicats et pour obtenir une telle participation ? »:

« Une multinationale veut vous licencier et aussitôt vous mettez en place une riposte extraordinaire, les salariés font preuve de grande imagination, comment faites-vous, vous avez un truc ? »

En fait "les LIP" étaient des salariés ordinaires. Il n'y avait pas de truc mais un travail militant de plus de 10 années pour construire l'unité syndicale et l'unité des salariés.

Des chiffres éloquentes :

1956 : 5% de syndiqués 1973 : avant le conflit : un peu plus de 50% Après le conflit : plus de 70%

Construire un Collectif en entreprise

Il existe une grande diversité de situations ; cependant on retrouve un fil conducteur commun :

- ♣ L'entreprise c'est l'absence totale des règles de la démocratie. Un Euro égal une voix, un salarié lui ne possède aucune voix.
- ♣ L'arbitraire y règne, tout est individualisé à l'extrême, tout est hiérarchisé, opaque, secret.
- ♣ La peur est permanente. Le syndicat, tout autre rassemblement ou regroupement est vécu comme dangereux, une atteinte au chef d'entreprise.

En clair : **Toute expression collective n'y a pas sa place.** Or, seul un regroupement des salariés peut permettre de s'y faire entendre.

Bâtir un Collectif

Cela concerne en premier lieu quelques personnes ; des militants et militants syndicaux le plus souvent.

En effet la première interrogation c'est : Quel temps, quelle énergie consacrons nous, militants, à cette construction, d'une force collective ?

A LIP, à la CFDT, nous nous étions fixé la règle des **90/10** :

- ♣ **90%** de notre temps, de notre énergie pour bâtir cette force. Celle ci passe par l'unité syndicale avec la CGT et la participation concrète du plus grand nombre de salariés.
- ♣ **10%** pour le reste : étude des dossiers, rencontres avec la direction, temps passé dans les rouages de notre organisation syndicale.

Deux exemples de ce choix

Exemple 1 : Le 20 mai 1968, 6h du matin devant l'usine, c'est le grand jour. Une longue lutte va commencer ; nous devons décider ensemble -tous les salariés- de notre participation et notre organisation.

Le patron Fred LIP est là, entouré de quelques cadres.

Il nous invite à une négociation immédiate.

Réponse : « L'heure est à l'organisation de la lutte, pas à la négociation ; on verra cela plus tard : »

En effet rien n'était plus important que le débat entre les salariés sur la situation de l'époque, définir nos objectifs et l'organisation nécessaire pour cela.

Combien de délégués auraient inversé les priorités ?

Exemple 2 : Pendant la lutte de 1973, lorsque les fédérations CGT-CFDT sont venues à LIP, elles ont exercé une grande pression sur nous, militants, pour reprendre l'ascendant sur ce conflit. Elles voulaient pour cela des réunions interminables avec nous pour parler du conflit: Qui commande ? quelle instance prend les décisions ? etc, etc...

Réponse : « Refus de toute réunion avec vous dans la journée. Notre place est avec les salariés dans les tâches matérielles et intellectuelles.

...Par contre la nuit, c'est quand vous voulez. » Cà a été fini, ils n'ont plus insisté. Malheureusement nos collègues CGT ont petit à petit été repris en main.

Nous avons déterminé cette règle des **90/10** dans la pratique des conflits. Lors des coups de main à des salariés en lutte à Besançon, trop souvent c'était le spectacle de salariés dans la cour de l'usine, debouts, les bras ballants, désœuvrés, en attente interminable.

Question : Où sont les délégués ?

« Je ne sais pas, en réunion je crois... » Où ? « A l'union locale ou peut-être dans leur salle... »

Situation désolante, il y a tant à faire lorsqu'on est en grève. Les délégués doivent être sans cesse présents pour animer la lutte.

Par exemple en cas de réunion avec la Direction ou chez le Préfet : un délégué quitte la réunion toute les 10 minutes maxi pour informer les salariés.

90% de notre énergie : oui nous passerons beaucoup de temps chez l'un, chez l'autre, le soir après le travail.

Eléments de réflexion :

- ♣ Comment renforcer la communication entre tous les salariés ?
- ♣ Comment renforcer l'unité, dépasser les divisions ?
- ♣ Comment réduire la hiérarchie des salaires ?
- ♣ Comment favoriser les **O.S.**, les femmes (au bas de l'échelle) ?
- ♣ Comment étendre notre réseau intérieur ? etc...

Bâtir un Collectif : C'est aussi surveiller de près :

1 : **Proscrire tous les actes qui divisent, affaiblissent les salariés. Promouvoir tout ce qui peut unifier.**

Dans l'entreprise, ce sont trois collèges distincts pour séparer les salariés.

Il y a d'autres divisions : Les **O.S.** (ouvriers spécialisés donc sans qualification), les **O.P.** (ouvriers professionnels), les **techniciens**, les **employés**... Mille raisons pour nous diviser. Alors il faut rechercher inlassablement tout ce qui peut nous unir ; dans les revendications, dans l'information, dans les débats.

Lors des conflits : pas d'actes de division. Par exemple proscrire les réunions des seuls syndiqués pour consultation. La lutte appartient **à égalité** à toutes celles et tous ceux qui y participent, syndiqués ou non.

Pas de votes à répétition sur injonction du patron ou des pouvoirs publics

- ♣ Au départ de la lutte, il y a nécessité d'une solide réflexion, ensemble sur le pourquoi et les objectifs.
- ♣ Ensuite, si la démocratie fonctionne, les salariés en lutte sont dans le débat permanent ; à tout moment ils savent où en est la lutte.
- ♣ Tout vote est une division ou tout au moins cela sépare les salariés : D'un côté ceux qui pensent comme ça, de l'autre ceux qui pensent autrement.

En premier nous devons rechercher le consensus.

2 : **Enfin le syndicat** : Il est indispensable, il a l'expérience, le nombre donc la force, il a une connaissance précieuse du patronat, des pouvoirs publics ; ses conseils sont à prendre au sérieux ; ***Mais***...

Ne jamais oublier que le dernier mot appartient aux salariés en lutte.

OUVRIR LA LUTTE VERS L'EXTÉRIEUR

Le collectif a besoin d'ouverture, de gagner "l'opinion publique", chercher du soutien, aller à la rencontre "des autres"

LIP maison de verre

C'était nouveau à l'époque. Les salariés avaient tendance à se protéger de "l'extérieur", seule "la famille proche" pouvait venir les voir, parler avec eux.

La famille proche c'étaient : les permanents locaux, syndicaux.

Ouverture de l'usine **LIP** à tous ceux qui voulaient venir nous voir. Cela a été très bénéfique pour tous "les **LIP**" et les visiteurs.

A l'**A.G.** des délégations prenaient la parole pour apporter un soutien concret. Certaines ont constitué des réseaux d'information dans toute la **France**, d'autres venaient échanger avec "les **LIP**" les expériences réciproques.

Sont venues des délégations **de 25 pays d'Europe, d'Amérique, d'Afrique et d'Asie.**

Lors des nombreux déplacements, "les **LIP**" racontaient ce qu'ils avaient vu, entendu à l'**A.G.**

Se réalisait une ouverture très riche vers l'extérieur

L'émancipation individuelle

La hiérarchie de l'entreprise est bousculée pendant le conflit. Au début, un technicien qui prend la parole bénéficie de son aura hiérarchique ; au fil des semaines ce seront des **O.S.**, des femmes **O.S.**, des **O.P.1** qui seront davantage écoutés par leur enthousiasme, leur charisme, leur authenticité, leurs propositions. Il en sera de même pour les délégués des **2** syndicats. Certains perdront pied, d'autres prendront de l'assurance.

Il ne s'agit plus de connaissances techniques, mais de valeurs humaines.

LA DÉMOCRATIE SOCLE DU COLLECTIF

Voici quelques outils de démocratie et d'émancipation. Il est vivement recommandé d'en inventer en plus !

L'A.G. :

- ♣ C'est le lieu de base du conflit.
- ♣ Le lieu où se ressentent physiquement la solidarité, la force collective (comme dans les manifestations de rue)
- ♣ Le lieu de réconfort et d'espoir. On y vient chercher toute l'information, tout apprendre ce qui se passe. On y vient aussi parler de ses craintes, de ce qu'on entend autour de nous. On y écoute les orientations proposées, la stratégie, les actions, les solidarités.
- ♣ Les A.G. "en cercle" sont les meilleures ; on y est plus à égalité qu'au cours de celles avec tribune.
- ♣ Parfois l'A.G. est interrompue pendant une demi-heure, voire plus pour permettre une réflexion par petits groupes, avant décision.

Les commissions :

Les A.G. ne peuvent suffire à la démocratie ; un petit nombre prend la parole ; c'est plus de l'ordre de l'écoute que du débat.

C'est pourquoi le rôle des **commissions** est important. Elles sont d'une part un lieu d'exécution de toutes les tâches nécessaires à la lutte. (Environ une trentaine "à LIP" d'un effectif moyen d'une quinzaine de "LIP"). Mais c'est aussi un lieu de débat : on y poursuit les discussions de l'A.G. et là tous "les LIP" peuvent s'exprimer.

Apprendre à débattre, analyser, proposer

Dès l'occupation de l'usine, il y a eu ouverture des débats entre les délégués rassemblés (des 2 syndicats). Dans une grande salle, toutes portes ouvertes, les salariés entrent, écoutent, apprennent de fait les règles du débat : la Tolérance, le Respect et l'Ecoute de l'autre : cela suppose ne pas se livrer à des querelles de personne mais apprendre à exposer un autre point de vue, etc...Le comité d'action fait de même une fois constitué.

Le Comité d'action

Il se constitue dans les premières semaines du conflit. Des salariés syndiqués ou non décident de mettre en place un groupe de réflexion et réflexion autonome. Il rassemble jusqu'à 130 "LIP" Les délégués CGT-CFDT eux rassemblent moins : une quarantaine de personnes.

Cela nous a fait réfléchir au "pourquoi ?", aux insuffisances de notre pédagogie. Ce qui était essentiel, c'était briser le schéma traditionnel : les délégués pensent, les salariés suivent.

Dans la lutte, chacune, chacun est nécessaire aux tâches intellectuelles et matérielles.

Le journal mural

Long de 8 à 10 mètres... Tous les articles de presse concernant le conflit étaient affichés sans commentaire, seuls figurent le titre du journal et l'article. Que de débats autour de ce journal ! Que d'apprentissages politiques !

L'APPORT DU COLLECTIF AU COURS DE CETTE LUTTE

Ce qui n'est pas dû aux délégués syndicaux mais issu directement de la réflexion du collectif :

- ♣ La délocalisation du stock de montres, de machines, de documents.
- ♣ Les liaisons avec d'autres luttes : la liaison "LIP-Larzac" est due à l'initiative de quelques "LIP" et non du syndicat.
- ♣ La participation à des films, à des cassettes d'information, au journal "LIP UNITE" et sa diffusion dans toute la France.

♣ Un groupe "femmes" s'est constitué, a rassemblé en plus des femmes de militants "LIP" mais ne travaillant pas à l'entreprise. Ce groupe a invité les familles des "LIP" à l'usine. Alors la démocratie, le débat ont révélé nos insuffisances en matière de réelle participation égalitaire des femmes et surtout prise en compte de leurs préoccupations et revendications. La démocratie est entrée dans les familles ; ça n'était pas du tout prévu...

♣ Mise en place du restaurant dans la lutte ; puis lors de l'occupation par les garde-mobiles réalisation d'un restaurant dans un fort de **Besançon**.

♣ La commission "police" a même organisé un débat avec des garde-mobiles !

♣ Il faudrait ajouter plein d'autres choses comme la préparation et la réalisation de la manifestation à Neuchâtel en Suisse., etc...Manifestation à l'étranger ! Les militants syndicaux en étaient restés sans voix.

EN CONCLUSION

Un groupe de jeunes "LIP" se réunira après le conflit. Ils ont écrit une trentaine de pages sur tout ce qu'ils ont appris pendant le conflit. Ils terminent par cette phrase :

« Nous en avons plus appris en 10 mois qu'en 10 ans auparavant »

Charles Piaget