

Tout le monde le sait : mercredi 4 décembre, les travailleurs de Lip ont obtenu définitivement, du moins on l'espère, satisfaction pour ce qui est de l'emploi.

4 décembre : la conclusion d'une longue bataille

Sur les 830 bénéficiaires de l'accord de Dôle, 670 étaient à cette date employés dans l'entreprise. Cent autres devaient y rentrer petit à petit jusqu'en mars ; il restait 21 travailleurs « sans affectation » sur lesquels pesaient des menaces soit de non-réembauche, soit de déclassement. C'est leur emploi qui a été réglé par l'accord suivant — toutefois, pour l'instant, toutes les modalités d'application ne sont pas encore fixées :

- garantie d'embauche pour les 21 d'ici au 31 mars, embauche sans dé-classement de salaire ou de classification, même si le poste de travail réel à l'embauche n'y correspond pas.

- garantie qu'au 1er octobre 1975 au plus tard, les 21 retrouveront un poste de même qualification que celui qu'ils occupaient dans l'ancienne société Lip.

- maintien intégral du salaire jusqu'à la réembauche.

Cette victoire fait suite à une pression constante, ces dernières semaines, sous des formes diversifiées (affichage sauvage, réponse du tac au tac à toute initiative de la direction, discussion menée dans les ateliers). Mais elle n'a été obtenue, en fin de compte, que devant la menace d'un débrayage total des travailleurs dans l'entreprise.

Une stratégie pour la victoire

En fait la victoire est l'aboutissement d'un long processus qui a commencé dès l'application des premières mesures de l'accord de Dôle. Car, après 11 mois de lutte, (avril 1973-mars 1974), rien n'était gagné d'avance :

- dès avril, Neuschwander annonçait que 700 travailleurs (au lieu de 830) seraient réembauchés.

- en juin /juillet, on propose aux travailleurs, directement et indirectement, des reclassements extérieurs ; la direction manœuvre en garantissant fermement, pour le 31 décembre 1974, l'emploi de tous, sauf de 130 travailleurs. 830 moins 700, faites le calcul.

- à l'automne, à force d'actions ponctuelles relançant l'agitation dans l'entreprise, et revivifiant l'unité des travailleurs, à force de propositions concrètes de réembauche, (tel poste pour telle personne), les travailleurs arrivent à l'embauche, ou à sa garantie, pour plus de 100 personnes sur les 130 restantes, sans déclassement, malgré les tentatives de la direction.

Après les accords de Dôle, la lutte des Lip était entrée



dans une nouvelle phase, difficile. Il fallait arriver à l'objectif, l'emploi de tous dans l'usine, et donc prendre en compte tous les éléments d'un rapport de force :

- l'évolution politique générale (poussée électorale de la gauche) et le développement accéléré de la crise sur tous les terrains.

- l'opération Lip, menée par Neuschwander dans les perspectives tracées par Riboud (BSN), Gillet (RPT), Bidegain et compagnie. Elle est, en même temps qu'une opération industrielle, une opération politique menée par une fraction « moderniste » du patronat. C'est là que se situe la contradiction interne au patronat : Lip, le point faible. Il fallait tirer sur la corde assez fort, mais pas trop. Parce qu'à l'autre bout, ils seraient obligés de lâcher du mou pour mener leur volonté à terme : il faut une bonne « ambiance » pour la « polyvalence des OS », pour « l'organisation à la base de débats pour mieux organiser le travail dans les ateliers » (Neuschwander : Le Monde du 8/9-12-74).

- il fallait ne pas oublier que la vraie garantie de victoire se trouve dans l'unité vivante du personnel, refuser le découragement, maintenir les liens entre ceux du dedans et du dehors, tenir compte pour les actions à entreprendre des différences de réaction et de sensibilité entre ceux qui attendent, en « formation », et ceux qui sont dans l'usine

L'objectif présent dans l'esprit de chaque travailleur, ça ne suffit pas. Il est nécessaire de bâtir une stratégie adaptée à la situation réelle et, dans ce cadre, une tactique liée au rapport de force à chaque instant et à la dynamique qu'on veut (ou qu'on peut) lui imprimer. Dans la lutte de classe,

chaque faux-pas compte et oblige à des reculs. Chez Lip, une lutte frontale n'était pas concevable entre mars et aujourd'hui ; le choix s'est fait pour une guérilla qui permettait de stabiliser les succès partiels acquis pour remplir finalement l'objectif fixé.

Unité ouvrière, unité populaire

La bataille pour l'emploi dans l'entreprise a été l'axe principal. Il y avait un choix à faire, des priorités à établir. Priorité ne signifie pas abandonner les autres terrains ; à preuve, l'obtention de la 5^e semaine de congés payés, une prime annuelle de 1 500 F.

Aujourd'hui une bataille est (presque) terminée, mais de nouveaux problèmes se posent qu'il va falloir saisir à bras le corps : les conditions de travail dans certains ateliers

(aux boîtiers par exemple) et surtout les tentatives de la direction pour reprendre les acquis des luttes, contrôle et démocratie ouvrière, à son profit, pour intégrer les travailleurs à ses projets industriels et politiques.

Allons, Lip, décidément, ce n'est pas fini ! Pour les batailles à venir, nous avons toujours nos armes : la stratégie de contrôle ouvrier, la démocratie ouvrière, l'unité ouvrière et l'unité populaire autour de la classe ouvrière.

Groupe PSU de LIP