

Charles Piaget : un témoignage d'engagement syndical

Retranscription de l'intervention de **Charles Piaget**

lors de l'Université d'été de Peuple et Culture • 26-29/08/99

"S'engager aujourd'hui : pour quoi, comment ? l'apport de l'éducation populaire"

Charles Piaget habite Besançon. Il a 71 ans. De 1946 à 1983, il a travaillé à LIP.

Syndiqué CFTC dès 1949, puis CFDT, délégué du personnel en 1954, délégué du Comité d'entreprise, délégué syndical, il a enchaîné des mandats, en continu, jusqu'en 1979. Puis il a été membre de la coopérative montée par les LIP en 1980 jusqu'en 1983.

A la retraite depuis 1988, il milite à A.C. (Agir ensemble contre le chômage) depuis sa création en 1993.

Il a participé au conflit LIP en 1973-1974, année suivie d'un autre conflit de 1976 à 1980, soit plus de 5 années très dures.

Les années d'apprentissage

1946 : premier emploi chez Lip comme "faiseur d'estampes". Je découvre une entreprise "paternaliste et moderne" et je m'y plais. Fred LIP, le patron, est très en avance : des méthodes de travail modernes, un journal d'entreprise - "Horizons nouveaux" -, une heure et demie de sport par semaine pour les ouvriers. Le vendredi soir, le patron s'adresse à tout le personnel au moyen de hauts parleurs.

1949 : première désillusion. Je découvre que l'entreprise est gouvernée par d'autres considérations que la logique et la reconnaissance du travail bien fait. Un sentiment d'injustice domine. En effet, au retour du service militaire obligatoire, LIP annonce au groupe de jeunes de retour de l'armée qu'ils ne seront pas repris. Nous obtenons un entretien avec le chef du personnel et une semaine après, nous sommes repris. Mais je suis ébranlé, moi qui croyais à la logique et au mérite dans le travail.

1950 : première grève. Une drôle de grève, une grève passive qui ne paye pas. Dirigée contre toute la profession horlogère, la grève concerne une prime de vie chère qui ne suit pas la flambée des prix. Un permanent syndical prend la parole devant l'usine. L'ordre de grève est décidé. Nous rentrons tous chez nous. Au bout de 8 jours, le conflit s'arrête sans que nous ayons obtenu grand chose.

Contre l'individualisme des anciens qui protègent leur situation et leurs salaires en cachant leurs méthodes de travail, une solidarité s'organise entre les jeunes, on s'informe les uns les autres sur les difficultés rencontrées et la manière de les résoudre.

Un jour, une prime est modifiée par la direction, à notre désavantage. Les anciens ne bougent pas. Dans l'équipe de jeunes, je suis désigné avec un autre, pour aller discuter avec le directeur de la mécanique. Le directeur réfléchit, nous obtenons satisfaction. A partir de ce jour-là, je représente, sans titre officiel, les salariés de l'atelier.

1954 : première élection en tant que délégué du personnel, sans le vouloir vraiment. Je suis syndiqué à la CFTC (comme mon beau-frère). Le responsable CFTC de l'usine me propose d'être sur la liste pour les élections de délégué du personnel, en dernière position. Je suis très réticent : les délégués ne sont pas pris au sérieux dans l'usine. Finalement j'accepte et je suis élu.

Découverte des injustices et des manipulations de la puissance patronale

Il est interdit de se déplacer d'un atelier à un autre sauf pour les délégués. Donc, je découvre l'usine. Les mécaniciens sont des "privilégiés". Ils sont mieux payés, ils ont un travail varié et intéressant, une certaine liberté de mouvement et sont plutôt bien considérés. C'est loin d'être le cas dans le reste de l'usine. Je vais de surprise en surprise. Dans un atelier d'horlogerie, c'est le silence total, tout le monde est assis, en ligne, le dos courbé sur l'établi. Le chef est sur une estrade, il domine tout l'atelier. Dans l'atelier de fabrication, autre surprise : ce sont majoritairement des femmes, elles travaillent dans un brouillard d'huile, dans les copeaux, le bruit; les cadences sont terribles (8000 fois le même geste dans la journée) et les chefs à poigne. L'atelier des presses, c'est encore pire, un bruit infernal, des risques continuels pour les mains.

Autre découverte : les manœuvres d'intimidation du patron. En réunion, Fred LIP s'en prend à un délégué CGT avec une violence verbale inouïe. Nous sommes tous terrorisés, muets. Mais, ce n'est pas rare. Tout délégué un peu virulent est dans le collimateur jusqu'à ce qu'il démissionne. Parfois, plus rarement, F. LIP se débarrasse d'un délégué avec une promotion.

La peur est là, partout. Tous les moyens sont bons pour dissuader, individuellement, les salariés de faire grève (attente d'un prêt, d'une augmentation, d'une promotion, etc.). Nous apprendrons plus tard que la liste de ceux qui font grève fait chaque fois l'objet d'un examen attentif par la direction.

Nous nous sentons impuissants, incapables de faire changer les choses. Un jour dans la cour de l'usine, je rencontre un militant : Il veut plus de justice, d'égalité, il veut lutter pour changer la société. Tous ces faits, et bien d'autres, m'ont convaincu. Il faut agir, il y a des injustices inacceptables, mais pour cela il faut changer nos façons de faire.

10 ans d'effort pour bâtir une force collective, démocratique

La peur domine tout, il faut crédibiliser la force collective des travailleurs pour réduire cette peur et ce sera long.

Pour cela :

- il faut connaître les problèmes à fond : nous devons nous former, nous informer, nous investir pour réussir
- il faut informer les salariés par des tracts courts, simples, très bien documentés et qui parlent du vécu de tous les jours à LIP
- il faut savoir écouter les salariés, donc aller vers eux régulièrement, écouter, susciter des débats
- il faut redonner confiance aux travailleurs dans ce qui est collectif
- il faut constituer une équipe syndicale représentative de tous les secteurs de l'usine et des personnes sérieuses, estimées, irréprochables professionnellement. C'est indispensable pour la crédibilité de l'équipe
- il faut responsabiliser les gens, que chacun se sente moteur du changement
- il faut rechercher constamment l'unité avec la C.G.T., l'unité entre les collègues et entre les secteurs de l'usine. Balayer les divisions artificielles mises en place par le patronat.

Nous avons commencé à remporter quelques succès : paiement rétroactif des heures supplémentaires, régularisation de congés payés, négociation d'une grille de salaire unique.

Le militantisme, c'est risqué quand on est efficace

La tentation d'abandonner est forte : en tant que militant engagé, on devient un lieu de conflits entre l'équipe de militants, la famille, les amis, les chefs d'ateliers, etc.

Quand je suis nommé contremaître, le chef du personnel me fait bien comprendre que cette promotion signifie un tout autre investissement professionnel et rien d'autre. Je suis tenté d'abandonner le syndicalisme. La réaction de l'équipe syndicale est très dure et, finalement, je décide de continuer le combat. Pour la première fois, un contremaître est délégué syndical, pour la première fois un contremaître fait équipe avec les O.S., les O.P du 1er collègue.

Il y aura par la suite des séances terribles, mais j'étais bien accroché dans mon engagement, appuyé largement par l'équipe et le personnel, je devenais imperméable à ces rétorsions.

1968 le grand tournant

1968 a constitué une accélération dans la mise en place d'une force collective, démocratique, consciente.

Le lent travail syndical paye. En 1968, la peur a diminué, la crédibilité de l'action collective sérieuse s'est renforcée. A la CFDT, mais aussi à la CGT, nous sommes prêts.

Mai 68 : la grande grève nationale est pour le lundi. A Lip, la décision de faire grève sera le résultat d'un vote démocratique, sans intimidation, dans le respect des minorités.

Enfin, c'est la mise en place de l'occupation de l'usine, nous acceptons la présence de la direction ainsi que celle des cadres hostiles à la grève. Puis c'est l'élection du Comité de grève par chaque secteur. Les LIP, très nombreux, participent et apportent des idées. Le changement est là : une vraie prise de responsabilité des gens.

Résultat : bien sûr les 10 % d'augmentation de salaire, le nouveau SMIG, mais surtout le panneau d'affichage libre pour les syndicats, l'heure trimestrielle d'information et aussi des tabous qui ont sauté :

- l'occupation de l'usine
- la possibilité de se connaître entre les secteurs : des visites d'usine sont organisées
- l'utilisation du matériel de l'usine pour la lutte
- le droit de circuler dans le secteur de la direction pour veiller à l'application des accords de présence réciproques.

1968 - 1971

Le panneau syndical, formidable outil d'information. Nous le construisons : 4 mètres de large sur 2 mètres de haut, éclairé. On peut placer des affiches énormes qui se lisent en 20 secondes (les LIP passent devant le matin pour s'engouffrer dans les ateliers et les bureaux, le soir pour prendre les bus). Fred LIP essayera une seule fois d'arracher une affiche ; nous avons fait venir un huissier, il n'a plus recommencé.

De nombreux petits conflits ont lieu après Mai 68.

Les LIP n'acceptent plus certains règlements d'ateliers ou de bureaux. Nous décidons d'en profiter pour faire une formation syndicale sur le tas.

1970 : on commence à parler aux A.G. plus ouvertement de tout ce qui bloque l'engagement collectif, les tabous, nos peurs et la manière de les combattre : peur de prendre la parole, peur de la direction, le bâtiment directorial est tabou. Mais aussi les

manifestations en ville, avec la peur d'être vu, les problèmes avec la famille, les vacances sacrées, etc. Plus tard, on en abordera d'autres : le salaire unique dans la grève (nous faisons les payes), la séquestration, les flics, la violence, l'abrutissement du travail fractionné, etc.

1970 - 1971, un an de lutte chez LIP. Fred LIP décide de frapper. La force syndicale l'a pris au dépourvu, elle s'est constituée progressivement jusqu'en 68 et, à partir de là, d'une manière accélérée.

Il veut réagir, il annonce toute une réorganisation du secteur mécanique, dont la suppression de tout un atelier. Justement, celui dont je suis le chef. Une trentaine de licenciements sont prévus pour atteindre 3 personnes, 3 délégués CFDT influents. C'est trop tard pour lui. La lutte s'organise. Fred LIP agit sans avoir consulté le C.E., sans attendre son avis comme le stipule la nouvelle loi.

Nous devenons les gardiens de la loi, nous affichons partout le texte et nous empêchons le déménagement des machines. Chaque atelier ou bureau dénonce par affiche le véritable but de l'opération et sa solidarité active avec l'atelier concerné.

Fred LIP perd la majorité au Conseil d'administration.

La grande lutte 1973-74 et 1976-80

Une multinationale suisse achète LIP. En fait, nous comprenons que les Suisses ont acheté LIP pour la marque et le réseau commercial. Le nouveau PDG laisse dépérir certains secteurs. Il gardera à la rigueur le montage horlogerie et tout le reste disparaîtra. La lutte s'avère difficile, le géant Suisse est inaccessible.

Nous refusons de nous incliner, nous refusons la fatalité. Nous réalisons que nous ne pourrions gagner que si chaque LIP devient un militant qui s'engage dans cette lutte avec toutes ses forces. Pour vaincre, le syndicat devra renoncer à tout contrôler sous peine de freiner, voire de bloquer, les énergies potentielles de tous les LIP. On n'était jamais allés aussi loin dans l'exercice démocratique à Lip.

Dès le début du conflit, plusieurs dizaines de salariés manifestaient le besoin d'une structure en marge des syndicats. "Le comité d'action", structure à part, était né. Ils seront plus de 150 à en faire partie, à préférer ce lieu de débat au nôtre. La tradition syndicale aurait été de refuser, de bloquer toute initiative ne portant pas l'estampille syndicale. Nous ne l'avons pas fait et nous avons fonctionné démocratiquement.

L'A.G. est souveraine, c'est là que résidera le pouvoir final, pour cela il est indispensable de l'informer totalement et de définir les règles ontologiques de l'action. A partir de cette base démocratique, les commissions seront libres.

La lutte a été très dure. On a eu contre nous le Tribunal de Commerce, le Syndic, le Préfet, des partis politiques, le gouvernement, ses forces de police et le patronat.

Ce conflit n'aurait jamais pu atteindre l'ampleur qu'il a connue sans les entorses à l'orthodoxie syndicale de l'époque. Le travail des commissions a été déterminant. Des dizaines de commissions autonomes assumaient tous les compartiments de la lutte avec compétence. Des femmes sont venues nous trouver pour nous dire qu'elles formaient désormais un groupe spécifique. La démocratie s'infiltrait partout.

Le 2ème conflit a duré plus de 4 ans et s'est terminé par la mise en place de 6 coopératives avec 250 emplois, des arrangements de pré-retraite et des reclassements spécifiques pour beaucoup d'autres.

De 850 au départ en 1976, nous nous sommes retrouvés environ 600 quelques semaines après. Le découragement gagnait devant un second conflit qui s'annonçait encore plus dur. Quatre ans après, il y avait encore un peu plus de 400 LIP qui étaient présents tous les jours dans les commissions. Ce chiffre donne à lui seul une idée de l'engagement solide qui existait à LIP.

En 1982, mon épouse décède d'un cancer généralisé, et je commence une grande réflexion personnelle sur mon engagement, sur la place que je tenais à la maison (nous avons 6 enfants), le partage des tâches familiales, beaucoup de regrets.

En 1983, je quitte la Coopérative, épuisé nerveusement, je profite d'un plan de pré-retraite.

Nouvelle interpellation, le combat avec les chômeurs

En 1993, A.C. (Agir ensemble contre le Chômage) se crée à Besançon. Nous sommes une quarantaine, mais aucun chômeur. Plusieurs personnes sont venues me convaincre de donner un coup de main.

On a démarré sur les chapeaux de roue : interventions publiques, articles de presse, manifestations, tracts, réunions publiques.

Mais peu de chômeurs étaient partie prenante. De nouveau, je sens qu'il faut changer notre façon d'agir, il faut commencer par le début. Aller vers les chômeurs, assurer un aller et retour de l'information, base de toute participation ultérieure.

Nous décidons de créer un journal, "Résister", qui nous servira, bien sûr, à donner des infos pratiques, faire des propositions à plus long terme mais, surtout, qui sera un support de discussion. Nous le distribuons à la porte des deux ANPE de la ville à heures et jours fixes. Il a fallu plus de 2 ans pour devenir efficaces, au début nous étions plutôt mal reçus. Les chômeurs refusaient de croire à une solidarité. Ils ont été trop longtemps abandonnés de tous, comme ils disent. Puis progressivement, avec la défense de cas individuels, les discussions, les informations pertinentes, le journal est accepté, le dialogue s'ouvre.

Décembre 97, c'est le grand réveil des chômeurs, nous sommes désormais connus, reconnus, comme interlocuteurs. Notre groupe est composé pour moitié de chômeurs.

Nous avons obtenu un local de la Mairie. Les permanences fonctionnent, tenues par des chômeurs. Nous avons engagé un programme de formation pour s'initier aux problèmes : ASSEDIC, RMI, etc. Nous allons plus loin, en organisant des réunions dans les quartiers, pour une meilleure participation des chômeurs et précaires.

On constate le recul de la culture syndicale, de la crédibilité du "collectif" qui laisse le champ libre aux chefs d'entreprise : écarts avec le code du travail dans les entreprises, lois non respectées.

Les zones industrielles deviennent de véritables zones de non droit, dans un désert syndical.

Mais le combat continue, l'engagement a ses exigences : toujours plus de participation individuelle pour plus de participation collective.

Charles Piaget, août 1999.