L'Anarcho-Syndicaliste n°9
avril 1974
Organe des groupes Fernand PELLOUTIER

ARISTIDE LAPEYRE EST MORT...

Le 14 juin 1973 comparaissait en cour d'Assises de Bordeaux un homme âgé de 76 ans, notre ami Aristide Lapeyre. Il était condamné à 3 millions de dommages et intérêts et 5 ans de prison ferme, pour *"coups et blessures ayant entraîné la mort sans intention de la donner"*! La vérité, le problème de l'avortement clandestin, étant ainsi maquillée, les grands mouvements modernes en faveur d'une libéralisation de l'avortement n'ont pas eu à se manifester lors du procès de Bordeaux, et la justice a pu frapper dans l'ombre avec une cruauté qui a consterné tous les amis d'Aristide.

Quelques semaines après, il était atteint d'une hémorragie cérébrale. Sur intervention de Bergeron, le Ministre de la Justice acceptait alors de renvoyer le condamné chez lui, où il mourait d'une nouvelle attaque le 23 mars dernier. Une fois encore la Justice venait d'échapper à une encombrante responsabilité.

Les sinistres imbéciles qui tenaient *"l'Avorteur bordelais"* pour un assassin peuvent s'estimer satisfaits. Est-il nécessaire de dire qu'il comptait à son actif des centaines d'avortements, effectués dans les conditions ignobles de la clandestinité qu'impose dans ce pays l'intolérance criminelle des catholiques. Et pourtant... un seul accident dans cette longue carrière d'avorteur, quel chirurgien peut se targuer d'un si faible pourcentage?

Un drôle de bonhomme Aristide Lapeyre, d'une imposante dignité, d'une chaleureuse amitié, voyageur furtif et infatigable, de gare en gare, avec son béret basque et sa volumineuse serviette où voisinaient les produits germicides et les documents pour la conférence qu'il donnerait le soir dans le cadre de la *"Libre Pensée".*

Car Aristide ne faisait pas de l'Avortement un problème isolé, il militait par la parole et par les actes pour le droit des individus à disposer de leur corps, pour le droit de l'humanité (déjà revendiqué par Maltus) à organiser sa propre reproduction, comme il militait, dans le même combat, contre toutes les formes d'oppressions religieuses et politiques. A la *"Libre Pensée"* aussi bien qu'au groupe anarchiste de Bordeaux, il avait assumé la succession de Sébastien Faure, dont il parlait toujours avec admiration.

Orateur de talent, il écrivit peu, c'est dommage: il avait vécu les circonstances exceptionnelles où les anarchistes purent mettre en pratique leurs conceptions politiques et économiques dans les communes d'Aragon, en 1936, pendant la révolution espagnole. Quel témoignage pour les jeunes à la recherche d'expériences révolutionnaires auxquels on présente aujourd'hui la *"concertation"* et la *"communauté autogérée"* sous les couleurs d'un néo-socialisms à l'eau de rose!

Aristide Lapeyre, l'ancien étudiant chassé de la Faculté de Médecine pour manoeuvres abortives - déjà - n'a pas eu d'obsèques. Il avait, selon l'expression, donné son corps à la science. Ce rationaliste savait que le développement de la science, dont la médecine fait partie, est une condition insuffisante mais nécessaire à l'amélioration des conditions d'existence et à la réalisation du socialisme.

Les grands médecins bourgeois bien-pensants oseront-ils toucher ce cadavre *"mutilé par la vasosectomie"*? Certainement; outre les corps de clochards et d'anarchistes, ils n'ont guère le choix.

Aristide Lapeyre a bâti sa vie toute d'une pièce, une belle vie d'anarchiste. On ne pleure pas Aristide Lapeyre, on essaie de l'imiter.

Serge MAHE.

DE L'AUTOGESTION DE LA FAILLITE À LA FAILLITE D'UNE ACTION EXEMPLAIRE...

Le dernier numéro d'*Anarcho-Syndicalisme* était consacré à l'*Autogestion* qui est devenue le thème favori par excellence. Cette expression - même si par la suite, elle a pu être abandonnée au profit d'un *"contrôle ouvrier"* - a été souvent employée lors du conflit Lip, qu'à juste titre la C.F.D.T. revendique corme le *"conflit de la C.F.D.T.".*

L'expression est assez vague pour recouvrir n'importe quoi, elle est si vague même que nous la laissons tout entière à la C.F.D.T., mais il nous semble opportun, alors qu'aujourd'hui 140 ouvriers de chez Lip reprennent le chemin de l'usine, d'analyser quelque peu les résultats de ce *"conflit de la C.F.D.T."* et d'en mesurer les conséquences.

L'ACCORD LIP: "ACCORD DE DOLE"

L'ACCORD DE DOLE (Liaisons Sociales):

Des industriels français et suisses représentés par M. José Bidegain confirment leur intention de créer la Société Européenne d'Horlogerie et d'Equipement Mécanique, installée à Palente (Doubs).

Cette société s'appuyant sur le potentiel industriel régional contrôlera des filiales ayant des activités commerciales et manufacturières dans les domaines de l'horlogerie et des équipements mécaniques.

Les industriels français et suisses souhaitent à la fois:
-contribuer au règlement des problèmes humains posés par l'arrêt de l'exploitation de l'ancienne société Lip;
- créer une unité d'horlogerie et de mécanique susceptible d'atteindre, par son développement à terme, une dimension européenne dans des conditions d'exploitation concurrentielle normale.

Entre les soussignés:

Les industriels français et suisses représentés par M. José Bidegain agissant suivant les termes de sa déclaration ci-dessus, d'une part,

Et les organisations syndicales C.F.D.T., C.G.C. et C.G.T. représentées dans l'ancienne société Lip, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit:

BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD:

Bénéficient du présent accord les personnes qui faisaient partie du personnel de l'ancienne société Lip le 31 juillet 1973 et qui se trouvent dans l'une ou l'autre des situations suivantes:
- en chômage, inscrites ou non,
- en stage de formation ou de reconversion,
- demandeurs d'emploi à l'issue d'une période d'essai conventionnelle en cours et non concluante,
- accomplissant leur service national,
- en arrêt de longue maladie,
- travaillant dans la société SPEMELIP.

Le présent accord sera adressé à tous les bénéficiaires qui devront manifester leur acceptation en demandant leur inscription nominative sur une liste qui sera dressée par la direction de la nouvelle entreprise.

Cette liste de bénéficiaires sera tenue à la disposition des organisations signataires et sera close le 24 février 1974.

A - STATUT DU PERSONNEL EMBAUCHE:

La nouvelle entreprise appliquera les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes du Doubs, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des métaux, ainsi que des accords collectifs nationaux des industries métallurgiques, sous réserve des dispositions ci-après qui constitueront l'unique statut particulier du personnel embauché par la nouvelle entreprise.

1- Contrat de travail:

Le salarié embauché par la nouvelle entreprise le sera dans le cadre d'un nouveau contrat de travail.

2 - Ancienneté dans l'entreprise:

L'ancienneté partira de la date d'entrée en fonction au sein de la nouvelle entreprise mais tiendra compte de la durée des stages de formation suivis préalablement à l'embauche.

Lorsqu'un avantage prévu par les conventions collectives et accords collectifs nationaux sera subordonné à une ancienneté d'un an dans l'entreprise, cette condition minimale d'ancienneté pour l'obtention de cet avantage ne s'appliquera pas aux salariés qui faisaient partie du personnel de l'ancienne société Lip.

3- Salaire d'embauche:

Chaque salarié ayant fait partie du personnel de l'ancienne société Lip, qui sera embauché par la nouvelle entreprise, aura droit à un salaire égal à sa rémunération brute mensuelle, base 43 heures, du mois de juillet 1973 dans l'ancienne société Lip et révisée d'ici à novembre 1974, par trimestre, selon l'évolution de l'indice des 295 postes de l'INSEE.

Cette rémunération individuelle brute correspondra à un horaire effectif de 42 h 30.

La grille des classifications et les barèmes de salaires correspondants en vigueur dans l'ancienne société Lip, n'étant pas considérés comme applicables dans la nouvelle entreprise, une négociation devra s'engager en novembre 1974 afin de définir une nouvelle grille hiérarchique dont l'application ne devra pas entrainer une diminution des situations individuelles (classification et rémunération).

4- Indemnité compensatrice s'ajoutant au salaire d'embauche:

Outre le salaire d'embauche défini au paragraphe 3, le salarié qui bénéficiait au sein de l'ancienne société Lip d'une prime d'ancienneté, percevra chaque mois une indemnité compensatrice égale au montant de la prime d'ancienneté perçue au mois de juillet 1973.

Cette indemnité compensatrice ne sera pas cumulable avec la prime d'ancienneté à laquelle l'intéressé pourra prétendre en vertu des conventions collectives et accords collectifs nationaux applicables à la nouvelle entreprise.

En conséquence, lors de chaque paye, le montant de la prime d'ancienneté résultant des conventions ou accords visés à l'alinéa précédent, sera imputé sur celui de l'indemnité compensatrice tant que celle-ci sera supérieure. L'indemnité compensatrice cessera d'être due lorsque l'intéressé bénéficiera d'une prime d'ancienneté d'un montant supérieur.

5 - Paiement au mois:

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40h sera obtenue en multipliant la rémunération horaire réelle d'embauche par le coefficient 173,33.

En compensation de la diminution éventuelle de la rémunération annuelle résultant de l'application du coefficient 173,33, le vendredi suivant l'Ascension sera chômé et payé.

6- Maladie, accident:

Considérant qu'en cas d'absence pour maladie ou accident, l'indemnisation des ouvriers mensualisés de

l'ancienne société Lip était, depuis le 1er janvier 72, calculée sans déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail, cette franchise ne sera pas instaurée pour les ouvriers mensualisés de la nouvelle entreprise.

Sous cette réserve, les absence pour maladie ou accident seront réglées selon les dispositions des conventions collectives et accords collectifs applicables à la nouvelle entreprise.

7- Jours fériés:

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Il en sera de même pour le chômage de la journée du 2 janvier.

8- Congé de fin d'année:

Les jours compris entre Noël et le 1er janvier et qui auraient dû être travaillés dans l'entreprise en fonction de l'horaire habituel seront chômés sans diminution de la rémunération.

La moitié de ces jours sera récupérée.

9- Rentrée des classes:

Le père ou la mère de famille bénéficiera d'un jour de congé pour lui permettre d'assurer la rentrée de ses enfants en classe primaire.

10- Transports:

La nouvelle entreprise suivra le régime appliqué dans l'ancienne société Lip pour le transport du personnel (car gratuit ou prime mensuelle de 23 F selon les mêmes modalités).

11- Restaurant d'entreprise:

Le fonctionnement d'un restaurant d'entreprise sera confié à une société spécialisée extérieure. Le comité d'entreprise sera consulté sur les conditions de prix et de fonctionnement du restaurant.

La nouvelle entreprise prendra à sa charge le service et fournira le local et le mobilier.

Les salariés désireux de prendre un repas au restaurant d'entreprise en acquitteront le prix. La nouvelle entreprise contribuera à la moitié du prix des repas.

12- Budget du comité d'entreprise:

La contribution de la nouvelle entreprise au financement de son comité sera égale à 1,3% de la masse salariale.

Une avance globale sera assurée au comité d'entreprise dès le démarrage de la nouvelle entreprise.

13- Représentation du personnel et droit syndical:

Les signataires estiment que, compte tenu des conditions de création de la nouvelle entreprise, les élections professionnelles ne pourront être valablement organisées avant janvier 1975.

En attendant, l'ensemble des problèmes relatifs à la représentation du personnel et des syndicats sera réglé selon les dispositions particulières du chapitre C.

14- Prime de vacances:

Le montant de la prime de vacances définie par la convention collective de la métallurgie du Doubs sera de 300F pour le salarié embauché à temps complet et qui faisait partie du personnel de l'ancienne société Lip.

15- Prime de fin d'année:

La nouvelle entreprise versera une prime de fin d'année de 400F au salarié qui faisait partie du personnel de l'ancienne société Lip, selon les modalités appliquées par celle-ci.

16 - Régime complémentaire de prévoyance et de retraite:

La nouvelle entreprise affiliera ses salariés aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance, selon les modalités qui étaient en vigueur dans l'ancienne société Lip.

B- PERSONNEL EN FORMATION:

Les dispositions suivantes s'appliqueront aux bénéficiaires du présent accord considérés comme futurs salariés de la nouvelle entreprise, qui ne seront pas immédiatement embauchés dès le démarrage de celle-ci et qui bénéficient déjà ou bénéficieront des stages de formation et de reconversion mis en place par les Pouvoirs Publics et précédés si nécessaire de stages de mise à niveau.

1- Perspectives d'emploi:

La nouvelle entreprise a pour projet, dans le cadre de son développement d'assurer à terme un emploi à toutes les personnes bénéficiaires du présent accord. Elle procédera aux embauches de ce personnel au fur et à mesure des besoins créés par son développement et en fonction des qualifications et des compétences professionnelles qui seront nécessaires à son fonctionnement.

Les besoins tant quantitatifs que qualitatifs seront précisés avant le début des stages, afin qu'il en soit tenu compte pour les programmes de formation.

Le plan d'embauche comporte différentes étapes qui pourront être définies avec plus de précision une fois effectué par la direction de la nouvelle entreprise le point sur:
- la qualification du personnel disponible,
- les modalités de mise en route des installations,
- l'état du stock outils,
- les possibilités de contrats et de livraisons avec les fournisseurs indispensables,
- les premières perspectives commerciales.

Les productions de la nouvelle entreprise seront mises en route dès le 1er mars 1974 et l'effectif de démarrage sera embauché progressivement, en fonction des possibilités techniques pour atteindre à la fin du mois de mars au moins 300 personnes (y compris celles travaillant déjà au sein de la société SPEMELIP). Dans la mesure où les conditions humaines, techniques et commerciales ci-dessus évoquées seront réunies, les effectifs seront augmentés au cours des mois suivants pour atteindre au total au moins 500 personnes le 1er septembre 1974.

2- Organisation des stages:

Les parties signataires s'engagent à demander à l'administration que soient organisés à Besançon au 1er mars 1974, des stages de formation et de reconversion d'une durée de 3,6 ou 9 mois et, si nécessaire, des stages de mise à niveau.

Les programmes de ces stages seront établis en fonction des besoins de la nouvelle entreprise et des aspirations des bénéficiaires.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les ressources assurées par l'Administration dans le cadre des stages considérés seront les suivantes:

- 110% du salaire antérieur, base 40h, pour les personnes âgées de plus de 31 ans,
- 100% du salaire antérieur, base 40h pour les personnes âgées de 21 à 31 ans,
- 90% du même salaire pour celles âgées de moins de 21 ans.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'Administration que le salaire de référence soit celui de juillet 1973.

3- Commission de l'emgloi et de la formation:

Durant la période transitoire de 10 mois, les problèmes d'emploi et de formation seront soumis à la commission visée par les dispositions du paragraphe 1 du chapitre C.

4- Priorité d'embauche:

Les offres d'emploi et les décisions d'embauche appartiennent à la direction de la nouvelle entreprise.

Les bénéficiaires du présent accord jouiront, à l'issue des stages de formation, d'une priorité d'embauche pour les postes qui seront offerts par la nouvelle entreprise. Les problèmes susceptibles de se poser à l'issue des stages de formation en raison du nombre et de la nature des emplois offerts par la nouvelle entreprise seront soumis à la commission de l'emploi et de la formation prévue au paragraphe 1 du chapitre C. Cette commission pourra notamment proposer des stages complémentaires de formation.

A terme et en fonction du développement de la nouvelle entreprise, il ne devrait normalement plus y avoir de problèmes d'emploi pour les bénéficiaires du présent accord.

S'il devait cependant subsister un décalage entre, d'une part, le nombre et la qualification du personnel issu des stages et, d'autre part, les possibilités d'emploi offertes dans le cadre de son développement par la nouvelle entreprise, celle-ci s'engage à assurer un reclassement dans la région de Besançon à classification égale à celle de l'ancienne société Lip, afin de sauvegarder le niveau de rémunération.

Pour ceux des bénéficiaires du présent accord qui auraient à l'issue des stages de formation, pris des emplois dans d'autres entreprises, ils jouiront, pendant deux ans à compter de la date du présent accord, d'une priorité d'embauche dans la nouvelle entreprise.

C- REPRESENTATION DU PERSONNEL:

En attendant la mise en place dans la nouvelle entreprise, au début de janvier 1975, des institutions légales représentatives de son personnel et des syndicats, les dispositions suivantes seront provisoirement appliquées durant la période devant s'écouler jusqu'à la fin de 1974, pour assurer la représentation des bénéficiaires du présent accord auprès de la direction de la nouvelle entreprise.

1- Commission de l'emploi et de la formation:

Pour tenir compte des dispositions de l'article 2, alinéa 4, de l'ordonnance du 22 février 1945, les parties signataires s'engagent à mettre en place, dès la signature du présent accord, une commission comoosée de représentants du personnel de l'ancienne société Lip et de représentants de la direction de la nouvelle entreprise.

Cette commission sera obligatoirement informée et consultée sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

Elle étudiera les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que les conditions d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Elle examinera les problèmes soulevés par l'application du présent accord en matière d'emploi et de formation.

Elle fera toute proposition, toute suggestion utile aux représentants des salariés prévus au paragraphe 2 ci-dessous comme à la direction de la nouvelle entreprise, en vue du règlement des problèmes qui pourraient intervenir.

Dès la signature du présent accord, elle examinera, sous la responsabilité des organisations signataires, les propositions et les démarches nécessaires à effectuer auprès des Pouvoirs Publics pour la mise en oeuvre des actions de formation.

Elle sera représentative des diverses catégories professionnelles et composée de 12 membres salariés

désignés par les organisations syndicales signataire qui détermineront entre elles une répartition équitable de ces 12 sièges, chacun de ses membres bénéficiera de 20 heures, mensuellement, cumulables pour les représentants prévus au paragraphe 2 ci-dessous.

Cette commission fonctionnera jusqu'à la fin de l'année 1974.

Elle ne sera plus saisie des problèmes intéressant les bénéficiaires du présent accord en formation, au fur et à mesure de leur embauche.

2- Comité d'entreprise, délégués dupersonnel et délégués syndicaux:

En attendant la mise en place dans la nouvelle entreprise, au début de 1975, des institutions légales représentatives du personnel et des syndicats, l'application des dispositions légales sera assurée de la façon suivante:

Conformément aux dispositions l'égales, il y aura:

- 9 sièges de délégués du personnel titulaires et 9 sièges de délégués suppléants,
- 6 sièges de membres titulaires de comité d'entreprise et 6 sièges de membres suppléants,
- 2 sièges par organisation syndicale représentative pour assurer les mandats de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise.

Les organisations syndicales représentatives détermineront entre elles une répartition équitable des sièges dont il est question ci-dessus, et choisiront en conséquence, parmi les bénéficiaires du présent accord, les personnes qui occuperont provisoirement ces sièges en vue de l'exercice régulier du mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise, de représentant syndical au comité et de délégué syndical.

Toutefois, le comité d'entreprise qui sera constitué provisoirement sur ces bases déléguera à la commission spéciale de l'emploi prévue au paragraphe 1 du chapitre C les attributions prévues par l'article 2, alinéa 4, de l'ordonnance du 22 février 1945.

DISPOSITION FINALE:

Les parties signataires sont convenues que le règlement de l'ensemble du contentieux est une condition de l'application du présent accord. Elles s'emploieron à le résoudre.

Signataires:

Pour les industriels français et suisses: José Bidegain.

Pour la C.G.C.: André Roullot, Jean Legron, Louis Soulet.

Pour la C.F.D.T.: André Acquier, Raymond Burgy, Fatima Demongeot, Fredo (nom illisible), Jeanine Pierremille, Charles Piaget, Roland Vittot, Jean Raguenès, Marcel Wirth.

Pour le syndicat C.G.T. Lip: Claude Mercet, Jean Coulon.

L'accord de Dôle a valeur de document puisqu'il consacre une lutte de neuf mois contre le démantèlement de la société Lip et les licenciements, pour le maintien des avantages acquis. Il nous montre de quelle façon ces objectifs sont atteints.

Pour ce qui est du premier point, il nous faut bien dire qu'il nous apparait secondaire face aux priorités que sont pour nous le droit au travail, donc le refus des licenciements, et en tout état de cause, le maintien des avantages acquis.

Voyons donc comment l'accord de Dôle préserve ces garanties.

LE DROIT AU TRAVAIL:

Nous pouvons lire que *"bénéficient de ce présent accord les personnes faisant partie du personnel Lip le 31 juillet 1973 et qui se trouvent dans l'une ou l'autre des situations suivantes...".* Suit une liste qui prévoit certes la quasi totalité du personnel de l'ancienne société Lip.

En fait, les perspectives d'emploi sont beaucoup moins claires, et si les productions de la nouvelle société devaient être mises en route *"dès"* le 1er mars, il apparait que 140 ouvriers seulement ont pu reprendre leur travail le 1er mars 1974. Et, même si *"la nouvelle entreprise a pour projet dans le cadre de son développement d'assurer à terme un emploi à toutes les personnes bénéficiaires du présent accord"*, ses effectifs au 1er septembre 1974 ne dépasseront pas 500 personnes.

Que deviennent alors les autres ouvriers de chez Lip? Vous avez pu le lire: à partir du 1er mars, ils suivent, *"selon les besoins de la nouvelle entreprise"* et les *"aspirations des bénéficiaires"* des stages de formation et de reconversion d'une durée de 3, 6 ou 9 mois. Leurs ressources sont versées par l'Administration qui assure donc ainsi leur formation et leur reconversion selon *"les besoins de l'entreprise"*. Autant dire que si le conflit Lip avait eu pour origine la volonté de recyclage du personnel, l'accord de Dôle, victoire de la C.F.D.T., aurait été un franc succès!

Mais l'ancienne société Lip employant plus de 1.200 travailleurs, les neuf mois de stage expirant en octobre et la nouvelle entreprise ne devant alors pas employer plus de 500 personnes, 700 Lips risquent à ce moment là de se trouver dans une situation bien pénible. Deviendront-ils chômeurs sans prime de licenciement ? Mais ne parlons pas de licenciements, la C.F.D.T. l'a dit, Neuschwander aussi, il n'y a pas de licenciements.

Gageons que Charles Piaget aura su profiter de ses neuf mois de stage pour apprendre le latin, sa reconversion sera alors tout assurée; un problème cependant demeurera: la messe ne se dit plus en latin! Encore un recyclage pour rien!

LE MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS:

Selon la C.F.D.T., l'accord de Dôle assure *"la conservation quasi totale des avantages acquis"*. A titre d'exemples:

- le salarié embauché par la nouvelle société le sera dans le cadre d'un nouveau contrat de travail...;

- l'ancienneté dans l'entreprise partira de la date d'entrée en fonction dans la nouvelle entreprise...;

- la grille des classifications et les barèmes de salaires correspondant, en vigueur dans l'ancienne société Lip, n 'étant pas considérés comme applicables dans la nouvelle entreprise, une négociation devra s 'engager en novembre 1974 afin de définir une nouvelle grille hiérarchique dont l'application ne devra pas entraîner une diminution des situations individuelles.

Certes, les employés de la nouvelle société conservent certains avantages: jours fériés, congé pour la rentrée des classes, transport, mais la prime mensuelle de 70f allouée en plus de la subvention de cantine est supprimée et surtout les salaires demeureront figés du 1er mars au 1er juin et ce n'est qu'alors qu'interviendra la première révision trimestrielle, prévue par l'accord, qui fera évoluer les salaires selon l'indice INSEE sans entraîner de progression du pouvoir d'achat.

Quand on sait que le salaire d'embauche au 1er mars est égal à la rémunération brute mensuelle de juillet 73, de juillet 73 à juin 74, en ces temps d'inflation galopante, les salaires auront pris un sérieux retard sur ce qu'ils étaient dans l'ancienne société Lip.

Les trois points que nous évoquons illustrent, s'il le fallait, avec la duperie des non-licenciements celle des avantages acquis.

Il n'est pas facile de négocier un accord, un compromis, mais on n'a pas le droit de transformer en victoire ce qui n'en est pas une!

Et maintenant, il faut que cela tourne, que les 140 embauchés travaillent ferme pour être bientôt 300, puis 500, et plus encore et pour atteindre le million de montres prévu par le PDG Neuschwander! L'accord

de Dôle donne le ton, tout est bien huilé, il n'y aura plus grève chez Lip avant longtemps et en tous cas pas d'élection des délégués du personnel avant un an, d'ici là, la pièce maitresse sera la *"commission d'emploi et de la formation"* composée de représentants du personnel de l'ancienne société Lip et des représentants patronaux.

- Elle examinera les problèmes posés par le présent accord en matière d'emploi et de formation...,
- Elle fera toute proposition toute suggestion utile aux représentants des salariés... comme à la direction de la nouvelle entreprises en vue du règlement des problèmes qui pourraient intervenir...
- Elle examinera, sous la responsabilité des organisations signataires les propositions et les démarches nécessaires à effectuer auprès des pouvoirs publics pour la mise en oeuvre des actions de formation.

Cette commission **(1)** fonctionnera jusqu'à la fin de l'année 1974. Décidément, ce n'est pas un "accord", c'est un contrat de mariage, jusqu'à ce qu'en 1975 les institutions légales représentatives du personnel soient mises en place. Mais les habitudes sont vite prises, surtout quand on connait les conceptions des *"partenaires sociaux"* en présence: la C.F.D.T. d'une part, le PDG Neuschwander d'autre part.

Et la victoire de la C.F.D.T. n'est-elle pas là? Charles Piaget, militant PSU, aura pour patron Neuschwander, ami de Michel Rocard. Belle photo de famille, celle du capital et du travail!

Une chose est certaine, le conflit LIP le prouve, la Révolution ne se fera pas dans l'entreprise et les théories fumeuses d'autogestion, de contrôle ouvrier, en masquant les vrais problèmes et en dévoyant les luttes ne peuvent conduire la classe ouvrière qu'aux pires désillusions.

Bernard BOLZER.

VERS LA COMMUNAUTÉ SCOLAIRE?

Dans le droit fil de la loi Edgar Faure **(2)** pour l'enseignement supérieur qui organisait la participation et la sélection dans les facultés, le gouvernement tente aujourd'hui de mettre en place la loi Fontanet pour le 2ème degré, loi traduisant ses *"choix politiques essentiels".*

La hâte avec laquelle le Ministre veut la faire adopter ainsi que la hargne dont il fait preuve à l'égard de ceux qui s'y opposent, indiquent bien l'importance de ce projet dans le cadre de la politique générale de déqualificatior et de *"mobilité"* poursuivie par l'Etat.

Il n'est pas dans notre propos de voir ici tous les aspects négatifs de cette réforme qui, mettant en danger leur avenir, rencontre déjà l'opposition massive des enseignants et des lycéens, mais plutôt d'en analyser quelques éléments particulièrement inquiétants bien que pas toujours mis en évidence.

Dans un contexte où chacun essaie d'être plus *"auto"* que les autres, il est largement question dans ce projet d'autonomie, d'auto-détermination et d'auto-orientation

Que cache ici ce vocable à la mode? Notons tout d'abord que, au nom de la rénovation pédagogique, le pouvoir tente de faire passer ses options les plus réactionnaires:

(1) Cette commission ressemble aux *"Comités Sociaux Professionnels"* créés par Pétain dans sa *Charte du Travail*. (Voir *Anarcho-syndicalisme* n°8).

(2) Sur laquelle, est-il besoin de le rappeler, une bien curieuse unanimité s'était réalisée.

"Pour que la pédagogie soit vivante, l'établissement doit être capable d'initiative, et donc de responsabilité" ***(3)****.*

Nous n'avons cessé de nous insurger contre cette imposture et il nous suffit de nous rappeler l'admiration des différents ministres de l'Education Nationale et promoteurs en pédagogie du régime pour les universités concurrentielles et *"libres"* des U.S.A. pour constater que nous y arrivons à grands pas. Or, cela remet fondamentalement en cause l'école laïque et gratuite pour faire place à des lycées dont les uns, dociles, se pliant aux "nécessités" économiques et politiques, devenant de vraies *"communautés scolaires",* seront dotés des moyens et des enseignants nécessaires, au détriment des autres qui n'auront pas l'heur de plaire. *("Les règles du fonctionnement financier des établissements secondaires et de leurs liens budgétaires avec l'Etat et les collectivités locales ont grand besoin d'être clarifiées et simplifiées").*

A qui voudrait douter de l'objectif réel de cette autonomie, on nous informe pourtant clairement que *"si l'on veut qu'il existe une communauté éducative, capable de bénéficier de mesures de décentralisation, il est indispensable d'affermir le rôle du chef d'établissement et de lui donner des pouvoirs et des responsabilités, y compris dans le domaine pédagogique".*

Enfin, dernier volet de ce triptyque, *"les universités pourront, dans le cadre de leur autonomie, et à certaines conditions, fixer d'autres profils d'accès que les profils types ou accorder des dérogations individuelles"*. Quand on sait que le bac ne suffira plus pour accéder à l'enseignement supérieur, on peut craindre que ces *"autres profils d'accès"* et *"dérogations individuelles"* ne cachent des recrutements à usage et rentabilité locaux eu de quelconque passe-droits.

Nul ne peut être dupe! Surtout pas les élèves auxquels on propose une *"auto-orientation"* et une *"auto-détermination"* qui ne sont en fait, sous couvert de pédagogie du choix *"qu'une forme d'auto-sélection"*: *"dès lors que le second cycle devient une phase d'auto-détermination ... il est logique que l'élève soit tenu, lors de l'examen qui sanctionne sa scolarité, à démontrer un niveau supérieur à la moyenne dans les matières auxquelles il a librement d.ormé la priorité...".*

Il résulte pour nous, que la réforme Fontanet s'inscrit dans une politique générale et concertée de rentabilisation et de profit dont les lois Faure et Royer ainsi que les accords du 7 Juillet 1971 étaient les premières composantes.

Ainsi, la possibilité d'assurer pour les candidats éliminés au bac (et ne doutons pas qu'ils seront nombreux *"une formation d'une durée maximum d'un an"* qui *"pourra être organisée avec les milieux professionnels"* ou les graves menaces qui pèsent sur certains enseignements (histoire- géographie, français...) prennent tout leur sens.

Il résulte aussi que ce projet, en même temps qu'il accélère le démantèlement de l'école publique par un processus de dévitalisation, favorise l'enseignement privé dont nous pouvons être certains qu'il continuera, lui, à donner une solide et sérieuse formation à ses élèves.

Il est donc nécessaire que, sans plus tarder, les organisations syndicales dont c'est le rôle de défendre les intérêts des travailleurs, prennent en main la mobilisation qui commence à se réaliser contre cette réforme.

Les seules querelles idéologiques ou pseudo-pédagogiques ne suffisent en effet plus quand on sait que le projet doit être imminemment soumis au parlement. Il faut engager une action résolue et nationale pour lui faire échec en remettant une nouvelle fois en avant les revendications essentielles des enseignants concernant tant la garantie de l'emploi que les conditions de vie et de travail.

Hervé HOCHARD.

LE “LIBÉRALISME ESPAGNOL” EN ACTION...

Salvador Puig Antich n'est plus. En effet, il a subi le supplice du garrot au petit matin du samedi 2 mars dernier.

Ce nouvel assassinat du Caudillo est la conclusion implacable mais logique d'une suite d'événement dont les origines remontent à septembre 1972. A cette époque, le jeune membre du *Mouvement ibérique de libération* est activement recherché.

Accusé d'avoir tiré sur un des pdiciers venus pour l'arrêter, il sera *"jugé"*. De nombreuses irrégularités sont délibérément commises au cours de l'instruction, la procédure n'est qu'une mascarade de jugement. Le chef d'accusation refuté par la défense ne peut être prouvé par la partie civile et pourtant la sentence est rendue dans toute la violence dont est capable le régime. Puig Antich est condamné à mort le 8 janvier dernier par le *Conseil de Guerre*. Mais cela ne suffit pas à ses bourreaux. Le 11 février, c'est au tour du *Conseil Supérieur de la justice militaire* de rendre le même verdict. Le compte à rebours est alors commencé et c'est malheureusement sans grande surprise que tard dans la soirée du 1er mars nous apprenons que Franco a décidé d'infliger le châtiment suprême aux premières heures de l'aube, sans même autoriser son avocat à le visiter et à l'assister.

Près de 40 ans après son *"pronunciamento"* celui qui ne rend de compte qu'à *"Dieu et à l'Histoire"* n'a rien changé à sa conduite despotique et tyrannique.

La rupture des vertèbres cervicales de Puig Antig est la seule réponse que Franco a donné, est capable de donner à ceux qui désespérément tentent de faire croire qu'il y a quelque chose qui bouge en Espagne depuis quelques années.

Si après avoir attirer les touristes, puis adhérer au *Pacte Atlantique*, l'Espagne entre demain dans le *Communauté Economique Européenne*, cela ne constitue pas à nos yeux un gage de démocratie ni même d'évolution.

Pas plus que sa fidèle alliée l'Eglise catholique, le pouvoir franquiste ne varie dans ses objectifs, mais est capable d'adaptationet de souplesse lorsque cela est nécessaire à sa survie et il lui est également possible de frapper à grands coups lorsque la situation lui est favorable.

Le 2 mars, la preuve a été faite, si besoin en était, que Franco *"la muerte"* n'est pas un mythe mais une réalité.

Claude MENET.

Correspondance:

Bernard BOLZER - Ecole Jean Zay - Rue Yves Kartel - 44100 NANTES.

C.C.P.: n° 3780-61 NANTES

Abonnement simple: 10francs.
Abonnement de soutien: 20 francs et plus.