

ILS ONT GAGNÉ... L'ASSOCIATION CAPITAL - TRAVAIL...

Les Travailleurs de chez LIP ont lutté pendant neuf mois pour: le non démantèlement de l'entreprise, le non licenciement, la garantie des avantages acquis.

«Ces objectifs sont atteints. Une victoire de la solidarité, de la responsabilité, de la ténacité. Cette victoire c'est celle des travailleurs de LIP et de la C.F.D.T.» (Tract C.F.D.T. Union des états Nantes et Région, 5 février 74).

Ainsi, l'accord de Dôle qui met un terme à la lutte des travailleurs de chez LIP n'est pas considéré par la C.F.D.T. comme un compromis (plus ou moins discutable comme tous les compromis) mais comme une victoire et, dans le jargon pittoresque qui est le leur, les cédétistes nous expliquent gravement que: *«ce conflit exceptionnel est la preuve irréfutable qu'il n'y a d'avancée conséquente (sic) de la situation des travailleurs que par une politique syndicale dynamique jointe à l'engagement d'une organisation de masse»*.

Et bien, essayons de mesurer cette *«avancée conséquente»* jointe d'une *«politique syndicale dynamique»* et, afin de ne pas être accusé de *«nous tromper d'ennemi de classes»* (1) nous allons remonter aux sources, c'est-à-dire à ce fameux accord de Dôle du 29 janvier 1974 (1) qui traduit en termes juridiques la *«victoire»* suivie d'une *«avancée conséquente»* revendiquée par la C.F.D.T.

Précisons d'abord un point d'histoire, l'accord mettant *«un point terminal»* (1) à l'affaire LIP est appelé *«accord de Dôle»* parce que, dans leur ultime phase les négociations qui ont abouti à l'accord du 29 janvier 1974 se sont tenues non pas à Paris, Besançon ou Arc-et-Senans, mais à Dôle (Jura), M. Jacques Duhamel, député-maire (*Centre Démocratique et Progrès*) ayant offert l'hospitalité de sa ville (1).

Des bons industriels

L'accord débute par une sorte de déclaration d'intentions. Des industriels français et suisses représentés par M. José Bidegain confirment leur intention de créer la *Société européenne d'horlogerie et d'équipement 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»* (1).

Les avantages acquis

La C.F.D.T. se vante d'avoir obtenu le maintien des avantages acquis, or *«l'accord de Dôle»* est particulièrement explicite, qu'on en juge:

A- Statut du personnel embauché: *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).

En clair, cela signifie que la «nouvelle entreprise» n'appliquera pas les avantages obtenus par les travailleurs de chez LIP mais uniquement les dispositions des conventions collectives qui sont nécessairement inférieures. Mais afin d'éviter toute équivoque, l'accord stipule:

Un nouveau contrat de travail

1- Contrat de travail: *Le salarié embauché par la nouvelle entreprise le sera dans le cadre d'un nouveau contrat de travail.*

Remise en cause de l'ancienneté

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.*

Les salaires

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'I.N.S.E.E.*

Cette rémunération individuelle brute correspondra à un horaire effectif de 42h.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 entraîner une diminution des situations individuelles (classification et rémunération) (1).

On remarquera que selon ces dispositions le «salaire d'embauche» correspond à celui de juillet 1973 et que «les classifications et les barèmes de salaires en vigueur dans l'ancienne société Lip» sont supprimés d'un trait de plume. C'est ce que la C.F.D.T. baptise «maintien des avantages acquis».

Prime d'ancienneté

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.

En clair, cela signifie que la prime d'ancienneté applicable chez LIP est maintenue en valeur absolue jusqu'à ce qu'elle soit ramenée au niveau de celle de la convention collective (ce qui par ces temps d'inflation galopante ne saurait tarder!).

Mais il est inutile de citer l'intégralité de l'accord, il suffit de savoir qu'il n'énumère pas moins de 16 points qui pour la plupart remettant en cause les avantages acquis par les travailleurs de «l'ancienne société LIP».

Mais ce n'est pas tout et l'accord ne se borne pas à énumérer complaisamment les avantages auxquels «les LIP» doivent renoncer, il organise en plus ce qu'il faut appeler l'association capital travail...

Qu'on en juge:

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 1^{er} 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 1^{er} septembre 1974.

Il faut rappeler que l'entreprise LIP employait 1270 salariés, la «nouvelle entreprise» dans le meilleur des cas en embauchera 500, alors que signifie «le non licenciement» invoqué par la C.F.D.T. pour étayer sa thèse de la «VICTOIRE».

On remarquera également que les programmes des stages financés par du «salaire différé» seront établis en fonction des «besoins tant quantitatifs que qualitatifs» de l'entreprise.

Représentation du personnel

Les dispositions relatives à la représentation du personnel ne sont pas les moins significatives.

C- Représentation 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 composée de représentants du personnel de l'ancienne société Lip et de représentants de la direction de la nouvelle entreprise.

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 œuvre des actions de formation.

Elle sera représentative des diverses catégories professionnelles et composée de 12 membres salariés désignés par les organisations syndicales signataires 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.

Ce chapitre consacré à la «représentation du personnel» débute par la mise en place d'une «commission de l'emploi de la formation» cooptée et non élue par le personnel et qui, entre autres attributions examinera «les propositions et les démarches nécessaires à effectuer auprès des pouvoirs publics pour la mise en œuvre des actions de formation», autrement dit ira pour le compte et en fonction des besoins de l'entreprise mendier des crédits aux pouvoirs publics - et les délégués du personnel et le comité d'entreprise - les partenaires sociaux y ont pensé:

2- Comité d'entreprise, délégués du personnel 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 légales, 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.

Comme on peut s'en rendre compte (1) il n'y aura pas d'élections avant un an (on n'est jamais trop prudents et la leçon des élections des *Filles de Cerizay* - 3 élus F.O. sur 4 - n'a pas été perdue.

Mieux, même ainsi désigné le C.E. délègue ses pouvoirs... à la «*commission de l'emploi et de la formation*» qui se trouve ainsi pratiquement investie du pouvoir de représenter les intérêts des travailleurs. Nous sommes en pleine «*communauté du travail*». Mais est-ce étonnant compte tenu de la qualité des signataires du côté patronal, M. Bidegain, jeune patron chrétien plus ou moins fascisant et du côté ouvrier:

Parmi les signataires «ouvriers» quelques noms seulement sont familiers du «grand public» tels celui de Chartes Piaget, leader syndical CFDT, militant du PSU et de l'ACO, celui de Jean Raguènes, OS2 dans l'ancienne S^{té} Lip, militant CFDT et du «comité d'action» et prêtre de l'ordre des dominicains, et celui de Claude Mercet, responsable du syndicat CGT de Palente, et militant communiste (1).

Quant au fameux trésor de guerre: *La restitution du «trésor de guerre» au lendemain même de la signature de l'accord témoigne de la volonté des contractants syndicaux d'apurer le contentieux. Quelque 10.000 montres et plus de 2 millions de francs, ainsi que des documents, ont été remis à M. José Bidegain qui avait reçu du syndic, M. Jacquet, tout pouvoir pour les recevoir, et c'est sur les assurances de «compréhension» qui par ailleurs ont été données, que du côté syndical on escompte que les suites judiciaires de l'affaire pourraient s'effacer (1).*

«*La C.G.T. en attaquant la C.F.D.T. se trompe encore une fois d'ennemi de classe surtout après les déclarations de Messmer «LIP c'est fini».* (Tract C.F.D.T.).

Alexandre HÉBERT.

(1) *Liaisons Sociales* (Série *Législation sociale* 4-2-74).