

Extract of Viento Sur

<https://vientosur.info/spip.php?article14138>

Cincuentenario de 1968

La experiencia de LIP en Besançon

- solo en la web -



Publication date: Lunes 3 de septiembre de 2018

Description:

El conflicto de LIP fue el más emblemático del post-1968 y despertó una gran solidaridad no solo en Francia sino también en otros países europeos. Charles Piaget, uno de sus principales protagonistas analiza aquella experiencia desde dentro.

Licencia de Creative Commons BY - NC- ND Viento Sur

[En junio de 1973, el comité de empresa de la fábrica de relojes LIP, en Besançon, tras hacerse con la cartera de documentos de uno de los administradores, se enteró del plan de la dirección de la empresa de presentar una solicitud de quiebra que incluía 480 despidos de sus 1.300 trabajadores y trabajadoras, la mitad mujeres. Asimismo se preveía el bloqueo de los salarios. Tras esas informaciones se desencadenó una ocupación de la fábrica que dio lugar a la puesta en marcha de la producción bajo control de las y los trabajadores, así como la venta de sus productos, con un enorme éxito. En agosto de ese año la policía entró en la fábrica para expulsar a los trabajadores, lo que dio lugar al desencadenamiento de una ola de huelgas de solidaridad en las fábricas de la región y de enfrentamientos con las policías. El gobierno francés de la época (con Giscard d'Estaing de presidente y Chirac de primer ministro) decidió el cierre de LIP en octubre, a fin de evitar el contagio del sindicalismo combativo, la experiencia de autogestión y la contaminación del "campo social y político". Posteriormente se mantuvo, bajo otra titularidad, con nueva solicitud de quiebra en 1976 y ocupación y producción por los trabajadores y trabajadoras. En 1977, tras la liquidación de la empresa, se constituyeron seis cooperativas. Entre esos años 1973 y 1976, el conflicto de LIP fue el más emblemático del post-1968 y despertó una gran solidaridad no solo en Francia sino también en otros países europeos. Información mayoritariamente retomada de Wikipedia. Mikel de la Fuente.]

De Gaulle era el poder altanero y que no negocia, que monologa y no dialoga. La guerra de Argelia reforzó el lado policial de ese poder. Las manifestaciones fueron duramente reprimidas. Fueron pues años difíciles para las y los asalariados y sus organizaciones.

La patronal adoptó unánimemente el estilo De Gaulle. Tuvo lugar un endurecimiento generalizado de las relaciones sociales. En LIP, las reuniones mensuales obligatorias de CE (Comité de Empresa, ndt) y DP (Delegados de personal) se liquidaban en tres cuartos de hora, con respuestas negativas a la casi totalidad de las peticiones de los y las asalariados.

Los años De Gaulle 1958-1968

Recordatorio de algunas fechas:

1962: ¡fin de los años de guerra en Argelia!

1963: nos admiramos ante la valentía de los mineros, su larga lucha, su resistencia a la requisición. Participamos en la información sobre su lucha y en las numerosas colectas de apoyo.

1964: en LIP, ante una huelga de dos horas por los salarios, el patrón decidió el cierre patronal de la jornada... ¡Fue la primera vez!

1967: en diciembre tuvo lugar la huelga de la Rhodia en Besançon. Fuimos a estar con ellos mañana y tarde, a difundir sus informaciones, a vivir diariamente un poco su duro conflicto.

El 1 de Mayo: la CFTC, y después la CFDT (a partir de 1964), organizaron varios 1 de mayo en sala cerrada, a la vista del escaso número de participantes. En cuanto a la CGT, mantuvo sus manifestaciones de calle cualquiera que fuese el número de participantes.

LIP

Yo trabajaba en LIP desde 1946. En 1953 fui elegido delegado de personal. Miembro del comité de empresa. Con algunos jóvenes, comprendimos pronto que solo teníamos un poder ilusorio. Solo un colectivo de asalariados y asalariadas conscientes y numerosas podía constituir una fuerza real. Esa convicción explica nuestra firme voluntad de construir ese colectivo. Ello se hizo cultivando la unidad con la CGT y en especial una modificación profunda de nuestro papel de militantes.

¡Lo esencial estaba en otra parte!

Lo resumimos en un eslogan: "Los 90/10. Pasar el 90% tiempo de su tiempo, de su energía en construir una fuerza autónoma de las y los asalariados, sindicados o no. Una fuerza que piense y actúe, un colectivo cuyos miembros estén en igualdad. Y el 10% para el resto, el estudio de los dossiers, las relaciones con la dirección y con nuestra organización sindical".

¡Un cambio radical con lo que se hacía entonces!

Cada lucha debía ser la ocasión de concretar todo eso; cada lucha debía permitir la emancipación de cada una y de cada uno. ¡Ello es tan importante como las reivindicaciones! Solo llegaremos a eso en 1973, pero Mayo del 68 posibilitó dar un gran paso adelante.

Antes de 1968, y a pesar de la dureza del período, teníamos en nuestro activo algunos avances sociales. Dicho esto, todas y todos sentíamos el pesado clima social general. Sabíamos que para mejorar verdaderamente nuestra suerte, serían insuficientes las huelgas de algunas horas.

De repente, ¡aparece una luz!

Al inicio de mayo del 68, las y los estudiantes, que eran ya muy numerosos, se rebelaron. Ellos y ellas querían ser considerados como adultos, ya no querían esos cursos magistrales sin diálogo ni esos reglamentos de la vida universitaria muy anticuados.

Ellas y ellos no tuvieron ningún complejo y respondieron con acritud a los ministros, a los rectores de universidad y a otros...

Seguimos con asombro y pasión todos esos acontecimientos: "He aquí a jóvenes que no saben que el poder es fuerte y no retrocede. Se atreven con audacia y naturalidad, nos muestran que es posible atacar a ese poder, desequilibrarlo, ridiculizarlo". Su lucha tuvo tal eco, tal resonancia que un poco en todos los lugares de Europa y después en el mundo, su lucha hizo escuela.

¡Esos jóvenes sacudieron ese viejo mundo!

La clase obrera y sus organizaciones sintieron que el momento era muy importante. Todas las arrogancias, el menosprecio del pueblo de los últimos años constituían una bomba con espoleta. Todo ello era explosivo.

El lunes 13 de mayo fue la huelga general: en apoyo a los y las estudiantes y contra las violencias policiales.

Estábamos llenos de esperanza, en LIP informábamos ampliamente. Solo teníamos un temor: ¿superaríamos finalmente ese miedo durmiente acumulado durante años?

En LIP la huelga tuvo un buen seguimiento, pero hubo una decepción con la manifestación, cerca del *Pont Battant* (en Besançon), en la que hubo pocos obreros y obreras presentes más allá de los militantes. De repente, un clamor: "Ilegan". Una amplia manifestación de estudiantes, en filas apretadas, apareció a lo largo de los andenes, proveniente de la universidad.

El Mayo del 68 de los obreros y obreras comienza

Es verdad que hubo pocas fábricas en huelga, pero el gran movimiento empezó el 13 de mayo, con esa manifestación. Los y las estudiantes invadieron la Plaza Jouffroy, cerca del *Pont Battant*. Hubo alegría pero al mismo tiempo yo experimenté vergüenza: "¿Que van a pensar nuestras escasas tropas?". Pero la fraternización fue tan calurosa que todo quedó olvidado. ¡Qué alegría manifestarse juntos en las calles de la ciudad! Esa jornada calentó nuestro corazón.

Los días siguientes aprendimos que los paros y las huelgas estallaron un poco por todo Francia.

En LIP recordamos, mediante una octavilla: "Los y las estudiantes tienen buenas razones para querer cambios, nosotros también. Es el momento de intervenir, hemos sufrido demasiado. Los salarios, los horarios, las cadencias, los malos tratos, las desigualdades: ¡ya basta!".

Fue decidido: el 20 de mayo debemos entrar todos en lucha. Huelga y ocupación.

El sábado precedente, el grupo CFDT LIP pasó largas horas preparando esa acción del 20 de mayo. Todo fue minuciosamente pensado; la octavilla estaba preparada.

El lunes, cita a las 6 de la mañana ante la fábrica (la entrada del personal era a las 7). Finalmente íbamos a poder desarrollar todas las reflexiones que habíamos hecho sobre la lucha participativa.

20 de mayo, 6 horas de la mañana

Estamos todos allí, los primeros, el grupo CFDT. Estupor: los militantes de la UL (Unión Local) de la CGT cierran la puerta de entrada con picos en las manos: "¡es la huelga, no se pasa!".

Es un choque. Nosotros explicamos. "Vamos a distribuir una octavilla invitando a todos los LIP a entrar y cita a las 8h en el restaurante de empresa para debatir sobre nuestra participación en el movimiento nacional. En LIP queremos un voto libre, reflexionado, consciente de los retos actuales". El momento es tenso, con mucha incomprensión. Finalmente, la CGT de LIP llega y tiene el mismo discurso que nosotros... Las puertas quedan abiertas: son las 6:20.

El patrón Fred LIP, llega, rodeado de una veintena de fieles, de los cuadros y del jefe de personal. Sin embargo, habitualmente esa gente no llegaba nunca tan temprano a la fábrica... Viene hacia mí: "Os propongo una negociación inmediata sobre vuestras reivindicaciones". Mi respuesta: "la hora no es para la negociación sino para la acción". El conjunto del personal de LIP debe decidir si se suma o no a la huelga general. Nos veremos más tarde". La dirección de LIP esperaba romper la dinámica de entrada en la lucha. Para nosotros, al contrario, solo contaba la puesta en marcha de la lucha, todo el resto era pura distracción.

¡El momento era para la realización de ese colectivo de las y los asalariados y para la lucha!

Antes de marcharse, Fred LIP me coge aparte y saca de su bolsillo una gruesa pistola automática, de trece disparos, precisa... Me quedo atónito por cómo se sitúa. Le respondo: "No veo en absoluto la necesidad de un arma en este asunto". Más tarde he repensado la actitud de los militantes de la UL ante la puerta. Estaban en esa lógica: es tan difícil dar el paso a la huelga, con miedo, que hay que facilitar ese gesto, de no traspasar la puerta de la fábrica, adoptando la decisión en su lugar. Pero esta lógica no es emancipatoria y no posibilita una convicción a largo plazo. En LIP, desde hacía años, habíamos adoptado otra lógica.

20 de mayo, 8 horas

Todos el mundo en LIP están en el restaurante: mesas vacías, sillas ordenadas, micros abiertos. Un delegado CGT, después uno CFDT, toman la palabra, aproximadamente 7/8 minutos cada uno. Plantean los retos: el contexto general agobiante desde años, con ejemplos de aquí, de LIP. Las y los estudiantes muestran abiertamente el profundo malestar de esta sociedad.

Queremos un verdadero diálogo, horarios que permitan vivir, salarios decentes no ligados a cadencias infernales. Por todo ello es necesaria una huelga general masiva: es lo que nos proponen las organizaciones sindicales. ¿Qué pensáis? El micro para la sala está preparado pero ninguna mano se levanta para pedir la palabra. Los cuadros están ahí: el miedo de hacerse observar y evidenciar es muy fuerte. Habíamos previsto esta situación. Decidimos una interrupción de tres cuartos de hora de la AG (Asamblea General, ndt).

"Hace buen tiempo, las puertas del restaurante dan al parque, el césped. Reuníos por afinidades, por talleres, por oficinas y discutid entre vosotros".

La consigna dada a los delegados: impedir a los cuadros que se mezclen en los debates y que también ellos hagan grupos. Es un éxito: se forman numerosos grupos y los debates son muy animados. Se reinicia la AG y explicamos el desarrollo del voto a la mano levantada. Si: entrada en la lucha, huelga ilimitada con ocupación y presencia en la fábrica, No: a la huelga y vuelta al trabajo; Abstención: no puedo o no quiero pronunciarme sobre esta huelga.

Pedimos a todas y todos que respeten los votos: cada una y cada uno ha tenido el tiempo para la reflexión y el intercambio de opiniones. El voto tiene lugar: masivamente a favor del sí, por la huelga y la ocupación. Hay quien vota no y se abstiene, pero sin silbidos ni gritos.

Son las 11:30 h. Fuera están delegaciones sindicales de fábricas de Besançon y nos ven deliberar a través de los grandes ventanales. Les informamos del resultado. Avisamos a los LIP: va a ser elegido un comité de huelga y es él quien organizará la huelga y la ocupación de la fábrica.

La elección del comité de huelga

Cada sector de la fábrica vota por un representante (sindicado/a o no), incluso dos según el tamaño del sector. Lo que cuenta es la opción de las y los asalariados del sector, siendo lo esencial que representen bien a su sector.

Tan pronto elegido (yo formo parte), nosotros (los CFDT) proponemos recorrer la fábrica para recordar a los raros asalariados que han permanecido en el trabajo en supuesto que se ha decidido la huelga total y que deben aceptarla.

A continuación vamos a los locales de la dirección. Fred LIP está allí, rodeado de una veintena de fieles. Les anunciamos el resultado del voto y agregamos: "ocupamos la empresa, podéis permanecer en vuestros despachos

con la condición de no hacer nada contra la ocupación y contra la huelga. En otro caso, la AG está de acuerdo para expulsaros de la empresa". Estaban pálidos y no dicen una palabra. Agregamos: "vamos a servirnos de las máquinas de escribir, fotocopadoras y de los talleres de ebanistería... para nuestra lucha".

No decimos una palabra sobre su propuesta de negociación. Era necesario mostrarles que la prioridad era la lucha y mantenerse en ello.

Vuelta al restaurante: un espectáculo emocionante. Numerosos grupos de asalariados/as alrededor de las mesas redactan sus reivindicaciones. Subrayan todo lo que debe cambiar en su taller u oficina.

Sobre la marcha, reunión CFDT LIP en la Unión Local: debemos aportar nuestra ayuda a los y las asalariados de las otras empresas de la ciudad. La UL CFDT está animada por los "Rhodia". Es la sección más fuerte y la más experimentada de Besançon; en la mesa redonda están inscritos los nombres de las empresas cuyos asalariados/as piden ayuda y en frente el nombre del militante/de la militante designado/a para ir a las mismas, en LIP, solo Roland Vittot y yo mismo respondemos a este tipo de llamada.

Leo: Piaget, fábrica de relojería YEMA, martes a la mañana y fábrica SIMONIN (fábrica de amortiguadores), martes a las 14h.

Voy en bici a YEMA, llego mucho antes de la hora de apertura. El patrón se encuentra allí con el personal de encuadramiento, los y las asalariadas dudan ante las puertas de entrada. Gaston, un amigo del sindicato SGEN-CFDT (sindicato de la enseñanza) está también: subimos sobre un muro y tomamos la palabra para convencer a los y las asalariados de ir a la lucha. El patrón eleva la voz, nosotros también... Algunos minutos de incertidumbre y la gran mayoría de los y las asalariados/as se decide por la huelga. Se reagrupan y organizan. Salgo, siempre en bici, para la fábrica SIMONIN, al otro extremo de la ciudad. Allí encuentro a las y los asalariados reunidos en una sala. Están en huelga con ocupación y tienen necesidad de ayuda para preparar sus reivindicaciones y el fundamento de las mismas. Les pido ver algunas nóminas para hacerme una idea de sus salarios, horarios y primas... "¿Qué son estas retenciones: 3 francos, 4,50 francos...?": los/as asalariados/as me explican que se trata de multas por rotura de material: bombillas, roscas, brocas...Estoy indignado: las multas están prohibidas desde hace más de 30 años. Vamos a ver al patrón y su contable, les muestro las nóminas, las multas: "lo que hacéis está prohibido desde hace mucho tiempo, ¿no lo sabéis?". Están asombrados, pensaban que todo era legal, bla-bla...Preciso: "En relación con las multas, debéis reembolsar las del último año a cada asalariado afectado, es la regla. ¡Los delegados presentes lo controlarán!". En mi interior yo pensaba: ¿pero cómo es que estos delegados no saben y no se informan? Les recuerdo que la UL dispone de las informaciones jurídicas de las que pueden tener necesidad. Establecemos la plataforma reivindicativa y vuelvo a marcharme.

Paso por la UL. Se me dice: "rápido, Piaget, tenemos una urgencia, vete a Cheval-Frères, la fábrica de elaboración de rubíes para relojería". Toco el timbre: no hay respuesta. Abro la puerta, los dos patronos están allí, uno tiene un fusil de caza y me apunta. Levanto los brazos. Él grita: "aquí estamos en mi casa, no tiene nada que hacer aquí". Se encuentra visiblemente al límite del control de sus nervios y su hermano trata de calmarle. Yo hablo, con los brazos levantados: "¡los y las asalariados de su empresa me han pedido que venga aquí para formalizar sus reivindicaciones, por eso estoy aquí!". Finalmente se tranquiliza, yo me uno a los/as asalariados/as en el fondo del hall, todos chocados por la evolución de los acontecimientos. Después de un momento de estupor, construimos la plataforma de reivindicaciones. Antes de irme les digo que daré cuenta a la UL de lo que ha pasado y les pido que hagan comprender a su patrón que a la próxima amenaza, vendremos en masa aquí.

Reflexionamos sobre este hecho: los patronos están armados, eso es grave, tenencia de armas y amenazas: ¿qué significa todo eso? Concluimos: una persona de un lado (el empleador), varios centenares de personas del otro (los y las asalariados/as), ¡los empleadores son más temidos que amados! El desequilibrio en una situación habitual es

compensado por el teléfono: el empleador llama al prefecto si se siente amenazado, éste envía a la policía, denuncia ante la justicia... Pero en este momento hay millares de empresas ocupadas, ya no se responde al teléfono, y de ahí el pánico de algunos patronos... Los patronos mal amados conocen, en pequeña medida, los pánicos de los dictadores cuando el pueblo se revela. Entonces, un arma les tranquiliza... ¡un poquito!

Mayo del 68: dos semanas intensas para las/los militantes

Hay que asumir: las reuniones con los asalariados/as de diversas empresas; la organización de la lucha en su empresa; las reuniones de la UL; las participaciones en las manifestaciones... Y otras muchas tareas.

En LIP, los delegados me llaman: "ven rápido, el patrón está enfurecido por una fotocopidora: Llego, él se encuentra medio acostado sobre su fotocopidora y grita: "es mi bien, mi despacho, ya no soy el amo de mi empresa". Le recuerdo lo acordado por el comité de huelga, que tenemos necesidad de utilizar algunas máquinas, como esa fotocopidora: "Lo podéis utilizar también, se pueden acordar horarios de utilización, ustedes y nosotros...". Se calma. De hecho, no soportaba (él, el patrón todopoderoso) ver que los/as asalariados/as no tenían con él la deferencia habitual: los/as asalariados/as que circulan y utilizan "su bien" sin otorgarle sumisión: ¡eso era demasiado para él!".

Una negociación tiene lugar en LIP

Conseguimos: una escala móvil parcial de los salarios en relación con el coste de la vida; una fuerte revisión del salario mínimo de la empresa; esto concierne a los OS (obreros especialistas, ndt) y así pues especialmente a las mujeres; el compromiso de mensualizar los salarios a rendimiento (aunque se mantiene una escala de rendimiento a cumplir); ello permitirá reducir la carrera al rendimiento.

Nosotros precisamos: este acuerdo será revisado automáticamente según el acuerdo nacional. Este acuerdo no detiene ni la huelga ni la ocupación, sólo el acuerdo nacional pondrá fin a la misma.

Dos anécdotas sobre el clima de la época: el lunes 27 de mayo, Fred Lip nos dice: "Me paseo a pie con mi esposa en el barrio esta tarde. Todo está en calma: no he visto la revolución". Una forma de decirnos: el país está en calma y lejos de una revolución.

El panadero que vende su pan de puerta en puerta en mi barrio se lamenta y dice a mi esposa: "Los asalariados siempre quieren más, acabo de enterarme que exigen una piscina en cada fábrica, ¿pero dónde vamos?".

Recibimos numerosos documentos de las federaciones CFDT. Estamos leyendo uno, titulado: "¿Qué es el poder obrero? ¿Cómo prepararlo?". Uno de nosotros exclama: "Esto es lo que practicamos en LIP desde hace años...".

Un desgarramiento

La AG vota el cierre de la fábrica a las personas exteriores. Solo serán admitidos los representantes sindicales CGT y CFDT. La CFDT propuso la apertura a las delegaciones estudiantiles para informarse y conocerse. La CGT se opuso y ganó sobre este tema. No olvidaremos nunca esto y realizaremos finalmente la gran apertura de puertas cuando el conflicto se reemprenda en 1973.

Por supuesto, hay que tomar algunas precauciones, pero lo que daba miedo a la CGT era la propaganda de ideas,

que no eran de su gusto. En LIP, por ejemplo, los mecánicos invitaron a los relojeros y empleados a ir a visitarles a sus talleres y explicarles lo que hacían. Lo mismo hicieron los relojeros. Aprendimos a conocernos mejor.

Lo mismo con los estudiantes: ¿por qué tener miedo de los intercambios de puntos de vista? Evidentemente aparecerán sensibilidades diferentes; los/as asalariados/as manejan menos bien las ideas y están forzosamente más en lo concreto, pero siempre son beneficiosos los intercambios.

La empresa capitalista se ingenia en dividir a los y las asalariados: no tener nunca un bloque ante ellos sino una multitud de casos aislados. Así los y las asalariados se dividen en tres grupos (tres colegios): los relojeros, con blusas blancas, en un edificio aparte, los mecánicos, con blusa azul, en otro edificio, el personal de oficinas también en otro lugar... Toda persona contratada es llevada a su puesto de trabajo, con prohibición de ir a otra parte; solo son autorizados los baños y los corredores de acceso a los vestuarios y restaurante. Se puede tener 10 o 15 años de antigüedad y no conocer nada de la fábrica...

No tenemos que tener miedo del intercambio con los y las campesinos/as, los y las profesores/as, los y las asalariados de las otras fábricas: ello no puede más que consolidar la democracia.

Los acuerdos de Grenelle

El 35% de aumento del SMIG (que se convierte en SMIC); aumento del 10% de los salarios; una reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de salario; reconocimiento de la sección sindical; visualización libre en los paneles sindicales reservados a los sindicatos; hora y media pagada por trimestre para informar a todos/as los/as asalariados; anuncios libres.

Hasta mayo del 68, los paneles de anuncios, numerosos en la fábrica, estaban reservados a la dirección. Ningún derecho para los delegados de personal y sin que existiese la posibilidad de derecho de respuesta por los sindicatos a todas las notas publicadas por la dirección. Las y los asalariados tenían prohibido cualquier expresión escrita. Podemos afirmar que en Besançon fuimos los únicos en conseguir ese derecho como el más importante de Mayo del 68. Hicimos construir un panel de 3 metros de largo y 2 metros de alto, iluminado y colocado en un lugar estratégico, ahí donde todas las y los asalariados pasaban cuatro veces por día.

Colocamos allí carteles enormes, escritos en gruesos caracteres en tinta de color, con textos llamativos. Esos carteles se renovaban frecuentemente, según la evolución de los acontecimientos. Los Lip podían leer carteles en 20/30 segundos. ¡Un instrumento formidable! Siempre había una pequeña concentración ante ese panel y numerosos comentarios.

El panel estaba reservado a la CFDT-CGT-CGC, pero la CGC (sindicato de cuadros, ndt) no lo utilizaba nunca. La CGT era presa de la "obligación" que resentía de hacer verificar los textos por su UD (Unión Departamental, ndt). La CFDT ocupaba más del 80% del panel.

Gracias a la muy segura red que teníamos en la fábrica, las informaciones importantes podían ser divulgadas con ciertas precauciones. Fred Lip no soportaba la visualización de la información en el panel. Un día hizo arrancar los carteles por el jefe de personal. Desde que nos enteramos hicimos guardia ante el panel, avisando a la dirección que presentaríamos denuncia. El director de personal vino rápidamente a colocar los dos carteles. Se lo impedimos, declarando: "Esperamos al agente judicial para la constatación". No fuimos más allá, pero ¡Fred Lip no tocó nunca más nuestros carteles!

Cuando íbamos a ver a los delegados/as de otras fábricas, muy pocos tomaban en serio este nuevo instrumento. Pequeños paneles ridículos, carteles de formato A4 escritos a máquina, paneles separados del paso de los asalariados/as... A pesar de nuestras observaciones, al hilo de los años, no hubo cambio notable: ¡un formidable instrumento desaprovechado!

La vuelta al trabajo en LIP

Sorpresa: varios talleres se negaron al volver al trabajo "como antes", querían cambios en sus talleres. El patrón convocó a la dirección de trabajo, llegó un inspector y nos dijo: "debéis cooperar con vuestro empleador para arreglar todo esto. Haced respetar el acuerdo". Negativa por nuestra parte a "cooperar con el empleador". Inventamos "la escuela autogestionada de resolución de conflictos".

Un delegado llega a un taller en huelga: no hay sillas, nos sentamos todos en el suelo en círculo. "¿Qué pasa? ¿No os gusta el acuerdo?"; "No es eso, no volveremos al trabajo si aquí no hay cambios; no aguantamos más algunos comportamientos y desigualdades".

Entonces, ¡vamos adelante!

"En primer lugar, ¿quién toma notas?", "Tú, el delegado". "Yo no, sois vosotros quienes queréis otra cosa, entonces sois vosotros quienes vais a coger a cargo vuestro problema". Un asalariado se decide con una libreta y un bolígrafo.

Primer problema: "el jefe está despectivo, nos hace observaciones molestas por cualquier asunto, ya no le aguantaremos". "Eso compite a la dirección, hay que exigir que ese jefe cambie de comportamiento o que se vaya". Se desmenuzan todas las reivindicaciones de esta forma y se re escriben claramente.

Entonces ahora hay que negociar todo eso: ¿Quién va? "Tú, el delegado". "Yo voy a acompañaros, pero sois vosotros quienes hablaréis y negociaréis. ¿Entonces quién?". Tras consulta quedan nombrados tres asalariados.

Ahora, pasamos en revista algunas trampas en esas negociaciones:

-prepararse moralmente. No dejarse impresionar. Vais a encontraros con el director de personal y el patrón. Son hombres que juegan a personajes importantes, a los que se molesta por menudencias o por reclamaciones insensatas... El patrón tiene un inmenso despacho, cinco teléfonos delante suyo de colores diferentes, en arco iris...

-concentrarse en lo que verdaderamente nos preocupa. Hay que hablar alto y fuerte, mostrar determinación. No se está ahí por tonterías. Repetid varias veces que no aguantaréis más ese tipo de comportamiento. Atención a no quedarse en la ambigüedad, antes de pasar al punto siguiente debe quedar muy clara la respuesta a la cuestión planteada.

-Es necesario que las respuestas sean precisas.

-Al salir, haced el punto entre vosotros para verificar que todos habéis entendido lo mismo. A continuación, dar cuenta a vuestros colegas y después reflexionad conjuntamente si hay que quedarse ahí o continuar la huelga.

Estáis preparados, ¡vamos pues!

Hubo de 6 a 8 casos de este tipo. Esta escuela formó parte de todos los hechos conducentes a la emancipación y la lucha democrática.

Las prolongaciones de Mayo del 68 en LIP

En dos semanas hicimos un enorme paso adelante. ¡No habría habido LIP 73 sin Mayo del 68! Cambiamos las relaciones entre asalariados/as, pasando de "entre asalariados/as" a "entre combatientes". Fraternalización, igualdad, actores/actrices y no seguidores: cada uno/a podía sentirse necesario para vencer.

LIP hoy huelga activa autogestionada

Mañana la revolución y la autogestión socialista

Pasamos de ser "un peón" perdido entre los mil asalariados/as a nombres y apellidos: se saludaba, se hacían gestos, ya no se era una multitud anónima sino que se conocía profundamente.

Así, todo ello se multiplicó por 100 entre mayo del 68 y el conflicto de 1973, pasando por las luchas de 1969, 1970 y 1971.

¡Fue duro pasar de las luces de mayo del 68 al gris de la vuelta al trabajo! ¡Fue difícil concentrarse en el curro de mecánico, con la cabeza repleta de imágenes de Mayo del 68!

Una mujer al servicio de los "borradores", conocida en su taller por su locura por el trabajo con sus records de 14.000 piezas por día: se quejaba al perito que no arreglaba suficientemente rápido su máquina y con ello le hacía perder tiempo... Después de Mayo del 68, dijo a sus colegas: "Estaba loca, embrutecida por el trabajo, eso se ha acabado con todo lo que he vivido".

Personalmente siempre me ha gustado del trabajo de fabricación de herramientas perfeccionadas. He tenido la suerte de tener un trabajo cautivador. Y sin embargo no conseguía concentrarme, porque mi cabeza estaba en otra parte. Me fue necesario tiempo para reinsertarme en mi papel de jefe de taller...

¡Es posible, se produce, se vende, cobramos!

Y, además, teníamos más o menos un sentimiento de algo inconcluso: ¿por qué haberse detenido? El poder capitalista, inhumano, está siempre ahí. Pero en fin, el clima había cambiado: entre nosotros: no saludábamos, nos hacíamos gestos, nos reconocíamos.

El post-68 sindical

Intervinimos contra la división del trabajo, demasiado desarrollada. En la cadena de montaje de los relojes, una obrera coloca la aguja de las horas, después en el puesto siguiente otra coloca la aguja de los minutos y después, una tercera, coloca la de los segundos. Sin embargo, el ser humano tiene necesidad de ser productor a parte entera: esa división del trabajo le convierte en un robot. Se trata de una amputación del ser humano: la persona se convierte en robot para años y años. Debemos recordar que hay límites a no sobrepasar. Hay necesidad de compensar esta pérdida "de ser" productor mediante más informaciones sobre el producto y sus diversas fases hasta la comercialización. Igualmente es necesario disponer las cadenas [de producción] para que los y las asalariados se

vean, puedan cruzar algunas palabras, miradas. Es preciso pasar por los diversos puestos. Hay que abrir la mente de otra forma a la que resulta de su reducción al proceso de producción. Cada una debe poder visualizar ininterrumpidamente el lugar que ocupa en el proceso global de fabricación.

Pedimos a las obreras de la cadena de montaje que hicieran propuestas de recomposición de las tareas. Su respuesta: "estaríamos bien si pudiéramos montar dos agujas en lugar de una sola". Esta era una constatación de que el trabajo descompuesto acaba por convencer a las y los asalariados de que limiten sus ambiciones. Nosotros les propusimos colocar el cuadrante y las tres agujas como una primera pequeña recomposición de sus tareas.

Salario por piezas, salario según el rendimiento: conseguimos que el salario mensual fuese fijo. La condición: que el asalariado mantuviese su producción en un intervalo de rendimiento bastante amplio. Ello contribuiría a limitar esa carrera hacia un rendimiento creciente.

Mayo 68 fue un multiplicador del compromiso, de la reflexión y de las solidaridades. Pero también una frustración: el sistema sigue siempre ahí, con la explotación, las desigualdades y las injusticias.

En la Unión Local CFDT, Mayo del 68 nos hizo más solidarios y más audaces en las luchas. Tuvieron lugar muchos conflictos y organizamos colectivamente una ayuda eficaz para esas luchas.

El ejemplo de enero de 1972: una asociación, "*Les Salins de Bregille*" cuyo consejo de administración estaba presidido por el presidente de la CNPF (patronal) local tenía por director a un amigo de aquel. Una treintena de asalariados/as se ocupaba de niños con diversas discapacidades. Ese director impone sin cesar nuevas tareas, no admite ninguna observación, es muy despectivo. Una sección CFDT se crea, lo que le pone rabioso y multiplica las sanciones. Ellas quieren ponerse en huelga contra ese director y las sanciones tomadas contra ellas. La UL CFDT confía al grupo LIP el seguimiento de la preparación de la huelga. Todas las futuras disposiciones democráticas de la lucha de los LIP en 1973 se pondrán en práctica en esta lucha: un sólido comité de apoyo, la independencia total de las asalariadas sobre las ideas y acciones propuestas por el comité apoyo, ellas reflexionan solas y aceptan o no las propuestas: es su conflicto, su responsabilidad. Seis meses de lucha intenta y al final la victoria: cuantas iniciativas, colectas y manifestaciones para hacer ceder al consejo de administración. Cuanta presencia día y noche para la ocupación de los locales. Nos impresionaron el coraje y la perseverancia de estas asalariadas.

¡Ocho meses más tarde era la lucha de LIP 1973!

Les Utopiques, Quelque chose de 68, 5 de julio de 2018

<http://www.lesutopiques.org/mai-68-chez-lip-a-besancon/>

<https://www.europe-solidaire.org/spip.php?article45708>

Charles Piaget. En Mayo del 68 fue uno de los responsables de la CFDT en la fábrica de relojería LIP en Besançon; también estuvo particularmente activo en el conflicto social de esta empresa en los años 1970. Jubilado, Charles Piaget continúa comprometido con las luchas sociales en Besançon, en particular en el movimiento de parados y paradas.