

Annexe au chapitre 6 « L'autogestion, quelle entreprise ! », (citée page 200)

L'aventure des Coopératives LIP

Note écrite par Raymond Burgy et Charles Piaget en 2007

Introduction

Le conflit LIP a eu une répercussion nationale et internationale. Il a fait l'objet de nombreux livres, colloques, mémoires, écrits divers, et un film (2007) qui retrace l'histoire du premier conflit, le plus emblématique, celui de 1973 : "LES LIP, L'IMAGINATION AU POUVOIR" de Christian Rouaud.

Ce conflit a aussi suscité des appréciations diverses : une grande solidarité et un enthousiasme de la majorité de la population en France mais aussi la réprobation du gouvernement de l'époque et d'une grande partie du patronat.

Il y a eu également des critiques fortes lors du refus du plan Giraud, repoussé par une large majorité de Lip. Des critiques de la CGT, CGC et FO et même d'une partie de la CFDT. Enfin des critiques d'une autre nature concernant la fin du deuxième conflit, celui de 1976-1980 qui s'est terminé par la création de coopératives qui n'ont pu reprendre tous les LIP en lutte.

Critiques aussi dans le fonctionnement de ces coopératives. Là, les critiques et l'amertume viennent de LIP non-repris dans les coopératives ou même de LIP embauchés dans ces coopératives. Le film "Fils de LIP" d'octobre 2007 aborde partiellement ce problème.

Tout conflit mené par des salariés, pour les salaires, les conditions de travail, ou pour l'emploi, nécessite une forte implication, une grande dépense d'énergie, des risques importants et une tension toujours très vive.

Lorsque de tels conflits se terminent par une demi-victoire, ou une défaite, l'amertume et le désarroi dominant... Alors il est difficile de faire une analyse lucide de ce qui a conduit à ce résultat.

Il reste toujours dans les têtes " Si on avait fait autrement on aurait gagné...On a été trahi par tel ou tel, sinon on aurait eu satisfaction". Cette amertume est réelle, forte et compréhensible... C'est ce qui s'est passé à la fin du second conflit en 1980.

Ces explications sont toujours d'actualité, elles peuvent servir à d'autres salariés en lutte pour l'emploi et se trouvant dans des situations analogues à la nôtre.

Nous estimons nécessaire de revenir sur la lutte de 1973 et les critiques de fond qu'elle a suscitées.

Le premier conflit (voir le film "LES LIP, L'IMAGINATION AU POUVOIR") a étonné pour plusieurs raisons :

1. Oser se battre contre un grand groupe multinational voulant restructurer une entreprise

Le syndicalisme de l'époque ne croyait pas à ce genre de combat. Il préconisait de se battre alors pour de meilleures indemnités de licenciements.

Donc une grande surprise de voir des salariés en lutte contre le démantèlement de leur entreprise, et contre les licenciements.

Pourtant, pour les LIP, c'était possible, compte tenu de la force collective des salariés, force acquise dans l'unité syndicale et dans des pratiques de lutte très démocratiques et datant de plus de 15 années...

2. Grande unité syndicale-Grande participation des salariés.

Ce qui étonnait également c'était cette unité syndicale que nous pratiquions depuis les années 1950 entre CGT-CFTC, devenue CFDT (en 1964). Nous savions que cette lutte serait très difficile et très longue... Nous savions que pour avoir des chances de gagner cela ne pouvait en aucun cas être l'affaire des mandataires syndicaux seuls. Il fallait que ce soit l'affaire de chaque salarié de LIP.

Pour cela, chacun devait pouvoir s'exprimer librement, et son expression prise en compte. La réflexion, les propositions, ne pouvant être l'apanage des délégués des syndicats. Cette lutte nécessitait la multiplication des centres de débats, de réflexions et de propositions. Nous pouvions aller dans ce sens car depuis des années une maturité collective grandissait à LIP.

L'assemblée générale définissait l'orientation, les objectifs et les écueils à éviter. À partir de là : autonomie des commissions et des cercles de réflexions-propositions. Nous avons fait une lutte très démocratique, unitaire, participative, imaginative. Cette lutte a enthousiasmé les salariés de nombreux pays.

Ce fonctionnement a été critiqué par la CGT régionale et nationale. Pour elle tout conflit devait être sous la responsabilité exclusive du syndicat. Les conflits doivent fonctionner par confrontation de vue entre les syndicats représentés. Pour la CGT, toutes propositions de lutte ne peuvent venir que des syndicats. Pour la CFDT, la démocratie pratiquée à LIP était très intéressante, mais le comité d'action était vu comme un concurrent et cela n'était pas acceptable. La démocratie, oui, mais en dernier ressort toutes les initiatives doivent passer par le "crible" syndical.

A LIP, nous ne négligions pas cette façon de mener les luttes, en effet un manque de maturité collective peut amener à des fausses directions, à des impasses... Seulement toutes les années de lutte derrière nous, nous donnaient confiance dans la capacité des LIP à mener un combat sérieux, dans la démocratie, sans instance supérieure de contrôle.

3. Les actions illégales

Délocalisation du stock de montres, Produire, vendre, se payer. A noter : baisser les cadences de travail, occuper l'usine, se servir des machines pour la lutte, tout cela est illégal. Pourtant depuis mai 1968 c'était devenu courant dans les conflits. Nous sommes seulement allés plus loin par obligation de réussite. Faut-il rappeler que les lois encadrant les grèves sont faites pour rendre difficile la victoire des salariés...

Nous savions que sans salaire, lors de conflits qui durent, les collectes n'ont jamais pu permettre de tenir des semaines, et pire encore des mois et des mois... Il était indispensable de trouver une parade.

Pourtant là encore les critiques ont été très fortes, bien sûr de la part du patronat et du gouvernement mais aussi par les syndicats CGC, CGT-FO. La CGC LIP a estimé qu'elle ne pouvait pas franchir ce pas. Les fédérations CGT et FO continuent d'affirmer que c'était une erreur, qu'il fallait organiser des collectes

4. Le plan "GIRAUD"

Le plan Giraud reprenait les bases du plan Ebauches SA :

- a) Le démantèlement :** Machines-outils, secteur repris par M. Ducros
Armement, repris par M. Arbel
LIP horlogerie, repris par M. Giraud
Suppression du secteur mécanique : 159 licenciements.

Les trois entreprises étaient séparées géographiquement, les 3 employeurs n'avaient rien en commun. Sous la pression de la négociation, Giraud, avait coiffé ces 3 entreprises par un GIE pour satisfaire la revendication du « non au démantèlement ». C'était très artificiel et sans profondeur.

b) Les chiffres :

Giraud annonce 989 emplois.

- 862 à Besançon
- 127 à Ornans (Ducros)
- Suppression de la mécanique : 159 licenciements.

Neuschwander propose :

- 830 à Besançon.
- Ornans continue de fonctionner avec Ducros.
- Tous les LIP en lutte sont repris, en fait 880 emplois seraient sauvegardés à Besançon.

c) Giraud n'a pas précisé la date de redémarrage de l'entreprise.

L'état des stocks et des commandes obligeait à un échelonnement de l'embauche.

La suppression de la mécanique justifiait la non reprise d'un grand nombre de militants du bastion syndical. En 1970 Fred LIP avait projeté une restructuration dans laquelle le bastion syndical disparaissait. Il avait échoué. Ebauches SA reprenait la même orientation, Giraud aussi. On peut sans peine imaginer la suite du plan Giraud...

Les LIP traumatisés par les 159 licenciements, l'affaiblissement sévère de la force syndicale, l'échelonnement des embauches, les difficultés économiques, tout cela aurait empêché Giraud de tenir ses engagements sans craindre de réactions syndicales.

Voici donc les quatre principaux points de débats lors du 1^{er} conflit. La grande majorité des LIP ont bien réagi. Le premier conflit s'est bien terminé et les 830 LIP en lutte ont tous été réembauchés.

Le second conflit 1976 à 1980.

Le 13 mai 1976, Riboud et Gillet, les nouveaux patrons mettent la clef sous la porte et s'en vont et début d'un nouveau conflit très dur, dans un autre contexte et qui s'est moins bien terminé. Voyons les points de friction :

a) Le contexte a profondément changé.

- En France, 30 000 licenciements économiques par mois en moyenne, des centaines d'entreprises ferment, les salariés en occupent beaucoup.
- Les libéraux derrière Giscard d'Estaing estiment qu'une purge du capital fixe est nécessaire. Il est donc hors de question de soutenir les entreprises en difficulté.
- Purger l'offre et laisser se constituer un fort volant de chômeurs, voilà les 2 ingrédients qui vont permettre au capitalisme de marché de repartir sur de nouvelles bases.
- Le capitalisme de plein emploi, c'est fini...
- Le néolibéralisme économique actuel est en marche.

Dans ce contexte nouveau, le syndicalisme n'a pas trouvé la parade, il a subi les événements.

b) à LIP la gravité de la situation recrée une forte unité CGC-CGT-CFDT.

- Du côté des salariés l'annonce du licenciement de tous les LIP est reçue comme un coup de massue...
- Pour la seconde fois en 3 ans nous voilà sans emploi.

- Moins de 2 ans après un combat difficile, nous sommes plongés dans une lutte encore plus difficile.
- Sur les quelques 880 salariés (des embauches ont eu lieu au-delà des 830 LIP), 250 jettent l'éponge... Ils ne veulent pas vivre ou revivre un conflit encore plus incertain.
- 630 salariés veulent rester mais le cœur n'y est pas.
Comment se convaincre que c'est possible de retrouver nos emplois ? Avec quels objectifs ?

c) Dernière tentative avec le patronat

- Nous avons fait une proposition originale. Dans le contexte de crise économique, LIP l'entreprise la plus en pointe grâce à son secteur recherche et développement et ses chaînes de montage très performantes, serait mise au service de toute l'horlogerie régionale, avec la création d'un GIE (Groupement d'intérêt économique). L'horlogerie régionale pourrait ainsi mieux faire face aux mutations en cours.
- Nous avons rencontré le ministère de l'industrie et de nombreux patrons, cela pendant plusieurs mois. Seuls quelques-uns et le ministère ont trouvé l'idée intéressante.
- La majorité des employeurs ont refusé toute idée d'abandonner une parcelle d'indépendance.
- De plus l'hostilité envers les LIP était si forte que début novembre 1977, soit 16 mois après le lancement de cette idée, nous recevions des documents confirmant l'impasse totale de cette voie.

À noter : cette démarche n'a pas été critiquée ni à LIP, ni par les organisations syndicales.

Les COOPÉRATIVES

a) Le rapport de force des salariés en France

Les usines qui ferment, le chômage qui monte depuis 1975 la France et l'Europe sont en crise économique. Le syndicalisme n'a pas su faire des propositions, établir des objectifs, unissant les salariés en activité, ceux qui luttent pour l'emploi, et ceux au chômage. Dans chaque entreprise occupée les salariés se sentent bien seuls face à la fermeture de leur usine...

b) à LIP nous avons rapidement mis en place :

- Le premier comité de chômeurs à Besançon, en 1976 avec une activité d'information et de regroupement des chômeurs.
- Une coordination nationale des salariés en lutte avec occupation. Cette coordination était la suite naturelle des "mini-LIP" qui s'étaient créés en 1974 et 1975 (Il s'agissait de rencontres informelles de salariés qui avaient repris des fabrications dans leurs usines occupées.)
- Il y a eu plusieurs rencontres nationales pour échanger, débattre sur nos objectifs, les formes de lutte, et faire le point des entraides possibles.

Le constat général était un manque cruel de débouché syndical global. Dans chaque entreprise, pas d'interlocuteurs patronaux ou autres, pas de repreneurs. CFDT et CGT, fédérations confédérations, étaient hostiles à ce type d'organisation intersyndicale et interprofessionnelle.

Dès la première rencontre nationale de la coordination, plus de 60 entreprises occupées étaient inscrites ou présentes, et ce nombre a augmenté au fil des mois.

Fin 1977, nous avons compris, constaté, les limites de ce rapport de force général des salariés, y compris celui des salariés en lutte. En moyenne le nombre de travailleurs en lutte dans chaque entreprise déclinait au fil des mois faute de perspective crédible. ***Cela a été le premier sujet de friction interne à LIP.***

c) Le choix des coopératives.

- Nous savions tous que seuls, nous ne pouvions gagner...
- Nous pouvions constater que rien ne se dessinait en faveur des luttes pour l'emploi dans le rapport de force général... Pour changer cela, il aurait fallu un mouvement d'ampleur nationale avec des perspectives claires et unifiantes.
- Le peuple de gauche faute, de ces perspectives, misait sur une victoire politique de la gauche à terme.

Conclusion : nous décidons de continuer de lutter avec les autres salariés, mais parallèlement de rechercher une solution :

- **Construire nous-mêmes nos emplois.** Nous retenons la forme coopérative, c'est celle qui respecte le mieux le sens de notre combat.
- Il y a eu plusieurs A.G. pour débattre de cette orientation. **Une forte majorité s'est prononcée pour.**

Cette orientation a provoqué une friction très forte, car un groupe de LIP a défendu une autre orientation : *"Les emplois viendront du rapport de force avec le gouvernement et le patronat, il faut les contraindre par la lutte à apporter une solution"*

Position minoritaire, mais qui perdure tout au long de la construction des coopératives et même au sein des coopératives... A chaque difficulté ce groupe reprenait ce thème : *"Reprenons la lutte pour obliger le gouvernement à résoudre nos difficultés financières, de ventes ou autres..."*

d) L'organisation intérieure à LIP se modifie en fonction du choix pour les coopératives.

- La première année nous avons bénéficié du dispositif issu du premier conflit : 90% d'indemnité de chômage du salaire antérieur pendant 1 an en cas de licenciement économique.
- Donc nous n'avons repris la fabrication, la vente et la paye qu'après les 90%.
- On a rapidement lancé l'idée de productions diverses, prélude aux coopératives.
- En dehors de nos 2 spécialités, horlogerie et mécanique, il y eu : La 4 M, un groupe d'ingénieurs et de mécaniciens qui se sont spécialisés sur les besoins des hôpitaux et qui plus tard débouchera sur une société non coopérative : STATICE (sortie du conflit en 1978.)
- L'imprimerie, le restaurant bien sûr, les fabrications diverses en tissus, les jeux en bois, le "Chomageopoly", les assiettes décorées, un salon de coiffure, un garage pour réparations de voitures, une garderie d'enfants, la fabrication de minuteurs, un groupement d'achats, un service d'entretien d'espaces verts, une société de loisirs et une société de conseil...

Dès que le choix des coopératives a été adopté par l'A.G, toutes ces activités devaient vérifier si elles pouvaient se transformer un jour en coopérative avec un budget équilibré.

Compte tenu des informations diverses reçues, nous savions que plus la coopérative était petite en salariés moins elle avait besoin de financement de départ. De plus le nombre réduit facilitait la prise de conscience "coopérateur".

e) Un problème est apparu, grave de conséquences pour l'avenir :

Le manque d'animateurs compétents pour prendre en charge une coopérative.

L'argent des ventes de montres, l'argent de la lutte permettait une aide au départ de chaque embryon de coopérative. Les idées ne manquaient pas pour d'autres activités, nous n'avons pu les réaliser, **personne ne voulait prendre en charge**, soit seul soit à plusieurs. Au moment de la négociation sur le nombre d'emplois possibles, ce manque s'est fait cruellement sentir. En effet 6 coopératives seulement ont pu naître et donc un nombre plus limité d'emplois. C'est ainsi que nous

n'avons pu faire état que de 220 emplois viables lors de la négociation. Ce qui a fait que sur les 403 LIP restants, 183 personnes "tombaient" dans le dispositif social : pré-retraite, formations longues durées, placements extérieurs, embauches Ville de Besançon.

Les six coopératives créées : Horlogerie-Mécanique, Imprimerie, Restaurant, Bois-tissus, Société d'études, organisation de loisirs (Voir page explicative en fin de document)

f) dernier grand problème de frictions : la légalisation des coopératives.

Toutes les coopératives fonctionnaient dans l'usine occupée, donc dans l'illégalité, et pourtant nous avions des clients et des ventes.

Notre discours était le suivant : "*Nous construisons des emplois nous en sommes à plus de 60 emplois, nous pouvons en faire beaucoup plus si la Préfecture, c'est à dire les Pouvoirs publics nous reconnaissent et nous légalisent*"

Pourquoi avons-nous tant besoin d'être légalisés ?

a) le développement des coopératives dans l'usine occupée était limité.

Il y avait les attaques continues du syndicat : coupure d'électricité, gaz, téléphone, rappel par média que toute personne ou entreprise travaillant avec nous faisait un acte illégal. Cette dénonciation continue se répercutait sur les clients. Comment passer commandes de pièces mécaniques urgentes, si le syndicat à tout moment pouvait faire intervenir la police ?

Les emplois créés : 18 mois après, 45 emplois seulement à l'horlogerie, et autant à la mécanique. Nous pouvions franchir une étape plus importante si nous étions légalisés. **Mais nous savions qu'avec les six coopératives nous ne pourrions atteindre l'emploi pour tous les LIP...**

Aussi nous comptions sur les dispositifs sociaux : Pré-retraites et formations longues pour réduire les "sans postes" Les pré-retraites et la formation ne furent acceptées qu'au cours d'une longue négociation. Des LIP avaient préféré la somme prévue en cas de mise à son compte.

La ville de Besançon était prête à prendre un certain nombre de LIP.

Enfin il y avait la question des fonds nécessaires pour constituer le capital de départ des coopératives. Ces fonds pouvaient provenir de mutuelles et autres sources, mais il fallait la signature du ministre des finances. Giscard d'Estaing envoya un négociateur. Mais le rapport de force ne permettait pas une négociation équilibrée. Deux conditions politiques nous étaient imposées pour arriver à un accord :

- quitter le site de Palente, la ville mettant à notre disposition d'autres bâtiments, donc rompre avec un grand symbole de la lutte : « Palente » !
- La légalisation impliquait de trouver un statut précis pour chaque LIP : ou un emploi dans l'une des SCOP, ou une formation, ou un départ en pré-retraite, ou une recherche d'emploi extérieur avec l'aide de l'ANPE.

Nous ne nous faisons aucune illusion sur l'aide au placement extérieur, cela n'a guère changé depuis, les accords d'aujourd'hui ne sont pas meilleurs que celui de cette époque.

Le négociateur du ministère avançait sans cesse l'hostilité très forte des milieux économiques de la région pour insister sur l'acceptation des deux impositions politiques. Pour lui ces milieux continuaient de déconseiller au Gouvernement tout accord avec les LIP.

Nous avons accepté majoritairement, mais pas fiers de cet accord !

Après quatre ans de lutte et un rapport de force très amoindri, nous n'avions plus la possibilité de faire mieux.

Là encore le groupe de LIP hostile à la démarche, exigeait des garanties préalables à tout accord que nous n'étions plus en capacité d'obtenir car ***l'écart entre la réalité du rapport de force et nos exigences, était devenu insurmontable.***

Et en final, nous sommes entrés dans le processus défini par le négociateur :

- a. Déménagement de Palente vers d'autres locaux dans Besançon. Des locaux corrects, mais nous quittions Palente, lieu-symbole de la lutte.
- b. Déblocage financier, les Mutuelles et d'autres financeurs ont eu le feu vert du ministre.
- c. Palente était sauvegardé de toute opération immobilière. Un accord ville de Besançon-Chambre de Commerce faisait du site une pépinière d'entreprises. La SCOP de mécanique s'y est d'ailleurs installée par la suite.

La grande friction sur le choix des Lip embauchés dans les coopératives.

Ce choix très douloureux s'est fait ainsi :

- a. Au fur et à mesure du développement des coopératives, des LIP étaient appelés à tenir les postes nécessaires. A noter de nombreuses réticences : être embauché signifiait un autre rythme, des astreintes différentes, la perte de l' "espace de liberté" de la lutte, pour le même salaire.
- b. Le choix se faisait par rapport à l'ancien poste à LIP, donc en fonction de la compétence.

Qui faisait ces choix ?

Dans chaque SCOP les animateurs-gérants avec consultations d'autres LIP pour éviter les erreurs. Ces choix, quels qu'ils soient, étaient porteurs d'amertume bien compréhensible.

Était-il possible de faire mieux par un groupe plus large ou encore par décision en AG ? C'était impensable, jamais un tel groupe n'aurait pu prendre de telles responsabilités.

Alors il y a eu des erreurs ? Sûrement.

Il y a eu des injustices ? Certainement.

Tout autre choix aurait sans doute produit les mêmes problèmes. A noter que très peu de LIP acceptaient de participer aux réunions organisées par les animateurs des SCOP pour donner leur avis sur les embauches, y compris les plus "durs".

Le fonctionnement des coopératives

Dans l'usine occupée nous avons réfléchi à la notion "d'entreprise". Une entreprise regroupe des personnes en vue de produire des biens ou des services. ***Qu'est ce qui est de l'orientation capitaliste dans l'organisation et qu'est ce qui ne l'est pas ?*** Nous avons longuement discuté de cela avec les embauchés des SCOP, par exemple les mécaniciens, pourtant :

- nous avons beaucoup souffert de la peur de prendre des responsabilités, celles-ci étant assimilées par certains à une prise de pouvoir et à un retour des "petits chefs".
- Des LIP de grande compétence, ont préféré partir sur la route chercher des commandes plutôt que devenir animateur du groupe de tourneurs ou autres groupes, d'après eux animer dans l'économie, dans la production, serait mal vu, alors que durant la lutte ça ne posait aucun problème !
- Des LIP ont souffert dans leur fonction d'animateur responsable de groupes, souffert de ce "refus du chef"
- Les LIP étaient fatigués nerveusement de ce long conflit, le travail avait changé, à la mécanique par exemple nous étions des sous-traitants soumis à une concurrence forte, les donneurs d'ordre étaient durs sur les prix.

- Concernant l'horlogerie, le secteur commercial était à refaire, nous devions faire nos preuves sur les délais, la qualité, Il fallait redonner confiance aux clients...

C'était un challenge, il fallait modifier son comportement, accepter les règles : fabrications, ventes, délais, qualité, plutôt que réclamer des augmentations de salaire et remettre sans cesse en cause les responsables.

Nous étions peut-être trop entre nous, sans suffisamment nous référer à d'autres expériences de coopératives ; les visiteurs étaient surpris et nous le disaient, ils s'attendaient à plus de motivations...

Tous les vendredis soir, il y avait réunions des conseils d'atelier pour examiner la progression et les problèmes gênant cette progression. Ces réunions tournaient autour de la faute de l'extérieur : les commerciaux amenaient des marchés dont les prix étaient trop bas, nos machines n'étaient pas assez performantes etc., jamais nous n'étions en cause personnellement ni collectivement.

En fait le grand problème était de se retrouver sans cesse entre nous avec un cruel manque d'ouverture apporté par l'extérieur. Il aurait fallu un apport de dynamisme de personnes extérieures pour donner une impulsion, un sens plus coopérateur, plus responsable.

Tous les mois, et même toutes les semaines nous affichions les résultats : il a fallu atteindre, puis un peu dépasser la ligne d'équilibre entre dépenses et recettes et il y eu une réaction : ***la coopérative a été confrontée à une grève (des coopérateurs !) pour de meilleurs salaires***, alors que nous n'étions encore qu'à 80% de l'équilibre ! Certains disaient : "s'il y a des déficits reprenons la lutte pour obtenir des fonds supplémentaires" !

Cela dit, il y a eu également des implications très fortes, des compétences se sont révélées et d'excellentes initiatives ont été prises.

En conclusion

Monter des coopératives, le dos au mur en pariant sur un nombre d'emplois au départ trop élevé, en espérant une progression rapide : « c'est pas de la tarte ! »¹

Passer de l'esprit de lutte autogérée à l'esprit coopérateur, établir une organisation efficace qui ne soit pas considéré comme capitaliste : « c'est pas de la tarte ! »

Et malgré tout ça, nous avons vécu une sacrée aventure !

Avec les SCOP, nous savions que nous entrions tous dans une zone à haut risque avec beaucoup de précarité. Nous avons pris le maximum de risque au niveau du nombre d'embauches dans les coopératives.

Les seuls à avoir une situation stabilisée, étaient ceux partis en pré-retraite et les embauchés à la ville de Besançon.

Les LIP créateurs d'entreprises

1. **SCOP L.I.P.** : Les Industries de Palente, créée en 1977.
 - Horlogerie – Mécanique
 - 176 salariés
 - Arrêt de l'horlogerie. La mécanique poursuit son aventure avec une trentaine de salariés ; a changé de statut en 1983 en devenant SARL

¹ Allusion au livre de Marcel Mermoz, *L'Autogestion, c'est pas de la tarte !*, Paris, le Seuil, 1978

2. **SCOP C.A.P.** : Commissions artisanales de Palente créée en 1979
 - Bois-Tissus
 - 22 Salariés
 - Dépôt de bilan en 1990.
3. **SCOP SCEIP** : les Études Industrielles de Palente, créée en 1977
 - Travaille avec l'Algérie et la France.
 - 20 salariés
 - Dépôt de bilan en décembre 1987.
4. **SCOP "Au chemin de Palente"**, créée en 1980
 - restaurant
 - 7 salariés
 - Dépôt de bilan fin 1985.
5. **SCOP IMPRIMERIE**, créée en 1981
 - 13 salariés
 - Dépôt de bilan en 1993.
6. **STATICE S.A.** : créée en 1978
 - Matériel médical de pointe
 - 60 salariés
 - Entreprise réputée.
7. **SCOPSUPEMEC** Ornans, créée en 1981
 - Machines-outils
 - 24 Salariés
 - Lip Ornans avait repris en 1974
 - dépôt de bilan en 1981 mais redémarrage en SCOP avec l'aide des LIP
8. **SARL GRAPHITECH**, créée en 1981
 - Photocomposition
 - 7 salariés
 - Dépôt de bilan en 1992.

Novembre 2007. C. Piaget et R. Burgy