



HAL
open science

Le combat ouvrier dans une entreprise de pointe

Christiane Barrier

► **To cite this version:**

Christiane Barrier. Le combat ouvrier dans une entreprise de pointe. Philippe Bernoux. Les Éditions ouvrières, 198 p., 1975, Relations sociales. hal-00911086

HAL Id: hal-00911086

<https://hal.science/hal-00911086>

Submitted on 28 Nov 2013

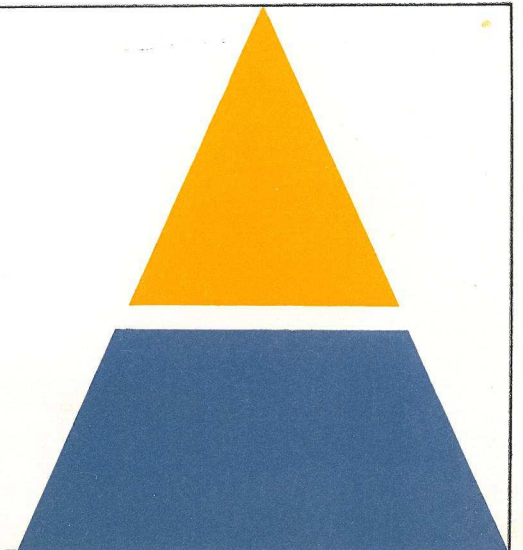
HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

le combat ouvrier dans une entreprise de pointe

Christiane BARRIER

collection RELATIONS SOCIALES



ÉDITIONS ÉCONOMIE ET HUMANISME

LES ÉDITIONS OUVRIÈRES

DANS LA MÊME COLLECTION :

- François Sellier, *Stratégie de la lutte sociale*. Épuisé.
Pierre Bleton, *La vie sociale sous le Second Empire*.
Henri Hatzfeld, *Le grand tournant de la médecine libérale*.
Ouvrage collectif, *Sécurité sociale et conflits de classes*.
Adolf Sturmthal, *La participation ouvrière à l'Est et à l'Ouest*.
J.-L. Bodiguel, *La réduction du temps de travail, enjeu de la lutte sociale*.
François Sellier, *Dynamique des besoins sociaux*.
Albert Meister, *Vers une sociologie des associations*.
C. et M. Durand, *De l'O.S. à l'ingénieur : carrière ou classe sociale*.
G. Adam, J.-D. Reynaud, J.-M. Verdier, *La négociation collective en France*.
R. Aglieta, G. Bianchi, P. Merli-Brandini, *Révolution dans l'entreprise : le mouvement des délégués ouvriers en Italie*.
Jean Bunel, *La mensualisation, une réforme tranquille ?*
Guy Caire, *Les nouveaux marchands d'hommes ? Etude du travail intérimaire*.
Ph. Bernoux, D. Motte, J. Saglio, *Trois ateliers d'O.S.*
J. Delamotte, *Shchekino, entreprise soviétique pilote*.
Pierre Dubois, *Mort de l'Etat-patron*.
Philippe Bernoux, *Les nouveaux patrons*.

Collection " Relations sociales "

Christiane BARRIER

LE COMBAT OUVRIER
DANS
UNE ENTREPRISE
DE POINTE

Editions Economie et Humanisme

LES ÉDITIONS OUVRIÈRES

12, avenue Sœur-Rosalie

75621 PARIS Cédex 13

Ce travail n'est pas seulement le mien. Semé d'embûches et de coups de chances, il est le fruit de la sympathie et de la confiance de plus de deux cents enquêtés à qui je dois l'anonymat, de la collaboration étroite de José Rodriguez dos Santos, de Giovanni et Geneviève Albergoni, ainsi que de Laurence Cirba.

C.B.

*A la mémoire de mon père
A mon fils Gwenn*

Tous droits réservés

... « La Loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants-droit ou ayants-cause, est illicite » (alinéa 1er de l'article 40).

... « Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal »...

© Les Editions ouvrières, Paris, 1975.

Imprimé en France

Printed in France

INTRODUCTION

Le développement technique et économique des dernières décennies a entraîné, dans les secteurs de pointe en particulier, de grands changements dans la composition et les modes de vie du salariat¹. Ces changements n'allaient-ils pas, par contrecoup, modifier également les enjeux des conflits sociaux ? Les secteurs hautement qualifiés ne seraient-ils pas les premiers à renouveler les modalités de la lutte sociale ? Et n'allait-on pas voir la « nouvelle classe ouvrière » constituer les premières lignes de combat de « la révolution permanente » ?

Ces questions soulevées, il y a une quinzaine d'années², semblent avoir intéressé l'opinion française jusque vers 1968, puis être demeurées en suspens, sinon avoir été rejetées dans l'univers des problèmes mal posés, tandis qu'un anti-modernisme sociologique manifestait un regain d'intérêt pour les OS et les actions revendicatives dans les « secteurs traditionnels » de la classe ouvrière³.

Il serait sans doute aussi simpliste de nier maintenant toute fonction particulière à la « nouvelle classe ouvrière » dans le syndicalisme moderne ou dans les actions sauvages,

1. Consulter sur ces changements : P. Naville et al., *l'Automation et le travail humain*, Paris, CNRS, 1961 ; P. Naville, *Temps et technique. Structure de la vie de travail*, Genève, Droz, 1972, 235 p. ; J. Frisch, *la Structure professionnelle des industries de transformation et son évolution*, ronéo, CNRS, 1967.

2. L'évolution possible du contenu et de la stratégie du mouvement ouvrier a fait l'objet de nombreuses publications durant les dix dernières années. Rappelons seulement, outre les ouvrages de S. Mallet et A. Touraine mentionnés plus bas, ceux de P. Belleville, *Une nouvelle classe ouvrière*, Paris, Julliard, 1963, 319 p., et A. Gorz, *Néocapitalisme et stratégie ouvrière*, Paris, Seuil, 1964, 176 p.

3. Dassa, « Note bibliographique », in *Revue française de sociologie*, 1971, XII, 3, p. 442-444. J.-Y. Fournier, « Techniciens et ingénieurs dans un laboratoire d'électronique », *Politique aujourd'hui*, déc. 1972. Pour J.-Y. Fournier, la fonction d'ingénieur n'est pas exigée par la division technique du travail, mais par sa division sociale et le besoin de créer une élite, cf. aussi Ph. Bernoux, D. Motte, S. Saglio, *Trois ateliers d'OS*, Paris, Ed. ouvrières, 1973.

que d'avoir imaginé qu'elle devait être le fer de lance du salariat dans les pays les plus développés⁴.

Devant la différenciation croissante des catégories salariées et leur hiérarchisation de plus en plus accentuée, il semble important de préciser la dialectique de l'unité et de leurs divergences d'intérêts, d'évaluer leur solidarité pratique, les moyens de communiquer entre elles dont elles disposent, ceux de coordonner efficacement leurs actions. Telle est l'optique générale dans laquelle se situent les interrogations particulières qui vont jaloner cette enquête.

Rappelons-en brièvement les antécédents.

UNE THÉORIE INACHEVÉE DE LA FONCTION STRATÉGIQUE DES SECTEURS DE POINTE

Serge Mallet, dans son livre *la Nouvelle Classe ouvrière*⁵ relatant ses interprétations personnelles des luttes syndicales dans trois entreprises très modernisées, la Compagnie des Machines BULL, la CALTEX et la THOMSON-HOUSTON, a essayé d'expliquer que la formation d'une « nouvelle classe ouvrière », composée surtout de techniciens surveillants de complexes ensembles de production automatique⁶ et non

4. Le succès du « mouvement écologique » qui conteste la possibilité d'une croissance illimitée sur une planète aux ressources limitées pourrait conduire à une décélération technique et à de profonds changements dans les modes de production réorganisés à partir de techniques n'exigeant pas constamment de nouveaux investissements. La stabilisation économique qui en résulterait donnerait aux contrastes entre les différentes couches salariées un tout autre visage que celui qu'il a pris entre les « secteurs de pointe » et les « secteurs traditionnels » dans les économies de croissance.

Pour une évocation plus large de ce problème, on peut consulter : C. Barrier-Lynn, « Civilisation industrielle et mouvement écologique », in *l'Année sociologique*, Paris, PUF, 1973, ainsi que les notes bibliographiques contenues dans cet article.

5. S. Mallet, *la Nouvelle Classe ouvrière*, Paris, Seuil, 1963, 266 p., nouv. éd. 1969.

6. Pour apprécier l'importance du concept de production en continu par rapport à celui de division du travail, il sera indispensable de se reporter, par exemple, aux travaux de P. Naville et de G. Friedmann : P. Naville, *l'Automation et le travail humain*, Paris, CNRS, 1961, et *Vers l'automatisme social*, Paris, Gallimard, 1963, 268 p., ainsi que la collection des *Cahiers d'étude de l'automation et des sociétés industrielles*, de 1961 à 1965 ; G. Friedmann, *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard, 2^e éd., 1955, 411 p., et *le Travail en miettes*, Paris, Gallimard, 2^e éd., 1956, 347 p.

plus d'OS répétant des tâches « en miettes », allait donner naissance à un syndicalisme d'entreprise « à visée gestionnaire », libéré de la tutelle des fédérations incapables de s'adapter au rythme des changements dans les industries de pointe (c'est-à-dire, pour lui, celles où la production est largement automatisée, qui financent leurs propres recherches et qui empruntent aux banques plus qu'à leurs actionnaires). Ces industries de pointe devaient constituer les *secteurs-leaders* du syndicalisme aussi bien que de l'économie modernes.

Faisant écho à Serge Mallet, Alain Touraine pense aussi que l'action ouvrière est fort différente suivant qu'elle est menée dans les phases où la main-d'œuvre industrielle est composée essentiellement d'ouvriers professionnels, d'ouvriers spécialisés ou de techniciens et d'ingénieurs techniques. Ce thème parcourt toutes les premières œuvres d'Alain Touraine⁷ et il le reprend dans son ouvrage consacré à mai 1968⁸ : « Là où la science et la technique pèsent plus directement sur la production, où la séparation du travail productif et des bureaux est remplacée par l'extension des laboratoires, des bureaux d'études et de contrôle, les techniciens reprennent le rôle qui était celui des ouvriers professionnels ou des anciens compagnons dans les types de travail antérieurs. Parce qu'ils participent à l'organisation plus qu'à la simple fabrication, parce qu'ils ont des connaissances plus générales, leur volonté de gestion n'a plus la forme d'une défense du monde ouvrier, du travail manuel productif contre les bureaux et contre l'argent ; elle porte directement sur toute l'entreprise. *Les ouvriers ne songent plus à opposer des coopératives ouvrières de production aux entreprises capitalistes, mais à transformer celles-ci en entreprises socialistes, gérées par les travailleurs* », y explique-t-il (par exemple, p. 166).

L'auteur d'une thèse récente⁹ a soutenu que « la conscience ouvrière » ne peut se développer que parallèlement au progrès technique et que le « niveau de conscience » supérieur per-

7. A. Touraine, *l'Evolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS, 1955, 202 p., et *la Conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 1966, 397 p.

8. A. Touraine, *le Mouvement de mai ou le communisme utopique*, Paris, Seuil, 1968, 298 p., cit. extr. de la p. 166.

9. Cl. Durand, *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris, La Haye, Mouton, 1971, 258 p.

mettant l'éclosion d'un syndicalisme gestionnaire — c'est-à-dire, pour l'auteur, luttant pour la planification démocratique de la CFDT d'avant 1968 — ne peut apparaître que dans les secteurs où la situation de travail est très modernisée¹⁰.

Ces différents auteurs ne prêtent pas exactement la même signification au terme de revendication gestionnaire ou de syndicalisme gestionnaire (il s'agit de gestion de l'entreprise proprement dite pour Mallet et Touraine, de politique économique au sens large pour Durand)¹¹. Mais leur originalité commune consiste en leur tentative de privilégier les coupures technologiques au détriment des coupures historiques; ce qui les conduit à discuter de syndicalisme gestionnaire sans se référer aux expériences concrètes d'auto-

10. Des critiques méthodologiques mettant en cause et l'opérationnalisation et les conclusions de cette thèse sont développées, in C. Barrier-Lynn, *Progrès technique et luttes sociales*, ronéo, CNAM, 1972, 583 p.

Ce rapport contient une analyse critique de la *Nouvelle Classe ouvrière* de Serge Mallet et souligne notamment la confusion opérée par Serge Mallet entre les « revendications gestionnaires » et les « revendications rationalisatrices ».

11. Le concept d'autogestion est si peu simple, il est vrai, qu'une revue française (*Autogestion et socialisme*, Paris, Anthropos) consacre toutes ses publications à en débattre sans parvenir à un consensus entre ses auteurs. Rappelons seulement la confusion trop aisément entretenue entre marxisme et autogestion. « Le mot d'autogestion n'est guère d'usage courant que depuis une dizaine d'années et il paraît bien anachronique de le juxtaposer au nom de Marx. Toutefois... si Marx n'emploie pas le mot autogestion, il s'intéresse à ce que le mot désigne et qu'on appelait alors les coopératives de production. » (Yvon Bourdet, « Karl Marx et l'autogestion », *Autogestion et socialisme*, mars 1971.)

En fait, Bourdet lui-même fait la partie belle à Marx en la matière. Thomas Lowitt a recueilli tous les textes de Marx consacrés aux coopératives (T. Lowitt, « Marx et le mouvement coopératif », *Cahiers de l'Institut de science économique appliquée*, sept. 1962, p. 77 à 104). Ces textes sont fort brefs, fort peu nombreux et à deux ou trois exceptions près émanant du « jeune Marx » (c'est-à-dire de celui qui n'est pas encore sûr de lui), ils condamnent très sévèrement le mouvement coopératif.

En fait, le mouvement coopératif a eu ses racines chez Proudhon et Fourier beaucoup plus que chez Marx. On pourra consulter utilement à ce sujet, outre Thomas Lowitt, H. Lefebvre, *La Proclamation de la Commune*, Paris, Gallimard, 1965, 488 p., coll. « Trente Journées qui ont fait la France »; J. Bancal, *Proudhon, pluralisme et autogestion*, Paris, Aubier, Montaigne, 1970; t. 1, *les Fondements*, 255 p., t. 2, *les Réalisations*, 241 p.

Rappelons enfin que les importantes expériences communautaires dans l'Espagne révolutionnaire se sont inspirées de l'anarchisme. Cf. G. Leval, *Espagne libertaire*, 36-39, Paris éd. Cercle du Livre et de la Tête de Feuilles, Paris, 1971, 400 p., et Ballobar, *Une collectivité agraire en Espagne*, Ed. de l'Humanisme libertaire, 120 p.

gestion dans les sociétés peu industrialisées (en Yougoslavie et en Europe orientale ou dans l'Espagne de 1936-1939, par exemple).

Une telle position théorique suppose que l'on affecte les contextes techniques d'un considérable et très immédiat pouvoir de différencier les attitudes et les comportements des salariés à un même moment historique; elle se soucie moins des relations pratiques qui peuvent s'instaurer entre les secteurs inégalement classés dans la compétition économique¹².

Il pourrait être assez facile de la contester en invoquant des expériences d'autogestion en Yougoslavie, ou dans l'Espagne anarchiste... où ne s'étaient encore développés ni une production largement automatisée ni les services de recherche et les bureaux d'études garantissant l'application des résultats scientifiques à la production et conduisant les techniciens, selon Alain Touraine, à reprendre un rôle analogue à celui des anciens compagnons.

Sans recourir à l'exemple des sociétés étrangères, à celles où est née l'hypothèse du rôle d'avant-garde des secteurs techniquement en pointe dans le mouvement ouvrier, l'enquête de Danièle Kergoat sur un cas exceptionnel d'autogestion en France en 1968¹³ pourrait suffire à s'interroger sur le bien-fondé des présupposés de la théorie de « la nouvelle classe ouvrière ».

En présentant son *Expérience d'autogestion en mai 1968*, Danièle Kergoat précise: « On a souvent mis l'accent sur l'importance, au moins symbolique, de la revendication gestionnaire pendant les événements de mai-juin 1968. En réalité, il n'y eut qu'un nombre très limité d'expériences d'autogestion. Le cas présenté ci-dessous en est une. » Or cette expérience rare s'est réalisée¹⁴ dans un établissement d'embouteillage d'eau minérale.

12. C'est pourquoi, entre autres raisons, ces essais théoriques qui avaient lié étroitement « niveau technique avancé » et « visée gestionnaire », travaux d'OS et revendications de salaires, ont finalement très peu expliqué la grève de 1968 et se sont affirmés avec beaucoup moins de conviction depuis.

13. D. Kergoat, « Une expérience d'autogestion en mai 1968 », *Sociologie du travail*, n° sp.: « Le mouvement ouvrier en mai 1968 », mars 1970, p. 274-292. Cf. aussi, du même auteur, *Bulldozor ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*, Paris, Seuil, 1973, 237 p.

14. On trouve dans Pierre Dubois des précisions sur le « nombre limité d'expériences d'autogestion » en 1968 (cf. P. Dubois, *Mai-Juin*

Elle n'a pas dérivé d'une volonté révolutionnaire définie *a priori*, mais d'un geste humanitaire. Elle a été un *fait accompli* après que le personnel eût voté à main levée et à l'unanimité la « grève illimitée avec occupation des locaux, sécurité et livraison des hôpitaux en eau minérale assurée ». Il a dû aussitôt assumer les livraisons, les facturations, puis l'embouteillage après l'épuisement du stock... Il a dû enfin assumer une crise : les OS portugais refusant le 31 mai de continuer l'embouteillage parce que le 28 la direction générale avait accordé le treizième mois aux livreurs mensuels ; devant cette gratification, les OS avaient estimé qu'ils n'obtiendraient rien en continuant l'approvisionnement des hôpitaux.

Il n'est donc pas surprenant que l'on n'ait « retrouvé dans le discours ouvrier aucune des dimensions retenues par les théoriciens de l'autogestion ». C'est peut-être du fait de l'absence de projet révolutionnaire au départ que « tous ont perçu cette période (autogestionnaire) comme transitoire, étroitement limitée dans le temps et devant cesser dès que les négociations leur donneraient satisfaction ». Quoi qu'il en soit, il y eut acte d'autogestion en l'absence des cadres pendant une dizaine de jours et cet acte s'est réalisé dans un établissement où le travail suppose une activité

1968. Parenthèses dans les pratiques de mobilisation et d'opposition, ronéo, Laboratoire de sociologie du travail, 1969, 118 p., et P. Dubois, R. Dulong, Cl. Durand, S. Erbes-Seguïn, D. Vidal, *Grèves revendicatives ou grèves politiques. Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai*, Paris, Anthropos, 1971, 550 p.).

Dans sa très intéressante enquête sur le déroulement de la grève de 1968, Pierre Dubois a relevé des discussions sur le thème de l'autogestion dans 24,5 % des entreprises de son échantillon (c'est-à-dire 44 entreprises). Mais ces discussions n'ont même pas lieu en assemblée générale, elles se déroulent « dans des commissions ou en groupe ». Elles étudient les obstacles et les possibilités d'autogestion : « Le premier obstacle est la nouveauté de l'idée pour bon nombre de grévistes... » L'autogestion devient « plus qu'un thème de discussion, elle devient le but du mouvement dans la grève dans 18,5 % des entreprises de l'échantillon. Il est probable que cette proportion est supérieure à la proportion la plus vraisemblable ; cela tient au fait que ce sont des délégués CFDT qui ont fourni les informations ». On sait en effet que la CFDT essaie, depuis 1968, de mobiliser la classe ouvrière sur le thème de l'autogestion.

Il ne signale, par contre, aucune expérience effective d'autogestion. Le cas analysé par D. Kergoat paraît bien exceptionnel et fut peut-être possible justement grâce à l'absence d'ingénieurs et de techniciens supposés, peut-être trop rapidement par Mallet et Touraine, préférer mettre leur intelligence et leur culture au service d'un comité ouvrier plutôt qu'à celui d'un patronat éclairé.

cérébrale et scientifique fort élémentaire, où le personnel est composé à 70 % d'OS portugais, d'origine rurale ou artisanale, de quelques professionnels français chargés de l'entretien (mécanique et électrique), des chauffeurs mensuels, français, chargés des livraisons par camion. Or ce sont les OS portugais, du moins leur fraction désirant demeurer en France, qui ont joué le rôle le plus déterminant durant les événements de mai 1968 ! « Les ouvriers professionnels ne furent pas des éléments moteurs. » Voilà qui laisse à penser sur la position selon laquelle le syndicalisme lié au travail de série ne peut permettre l'éclosion d'un niveau de conscience à « visée totalisante » (Durand) ou gestionnaire (Mallet et Touraine).

Il est vrai que la simplicité même de la « fabrication » et de la « gestion » dans un établissement d'embouteillage d'eau minérale facilitait leur prise en charge directe par le personnel d'exécution. La complexité du fonctionnement et de la gestion des grosses entreprises « modernisées » est peut-être, à l'inverse, loin de favoriser cette prise en charge¹⁵.

Les résultats empiriques acquis par Cl. Durand semblent d'une validité contestable, ceux de D. Kergoat ne confirment pas l'hypothèse d'une liaison entre gonflement d'un « personnel scientifique » et efficacité des revendications gestionnaires ; ces derniers autoriseraient aussi bien l'hypothèse inverse d'un lien entre sous-prolétariat immigré et capacité d'« autogestion ».

Les « événements » mêmes de 1968 invitent également à mettre en doute l'assimilation entre avant-garde de l'entreprise dans le développement technique ou scientifique et avant-garde de leur personnel dans la définition des objectifs des luttes sociales, dans la combativité qu'elles exigent. Les seuls secteurs où les grévistes ont prouvé qu'ils étaient prêts à risquer leur vie pour l'enjeu du conflit en ne fuyant pas un affrontement physique, en 1968, n'ont été, comme l'a fait remarquer Touraine lui-même, ni le CNRS ni le CEA..., mais Flins

15. N'est-il pas significatif que l'utopisme le plus marquant de cette fin de siècle, celui du mouvement écologique, propose, lui aussi, des formules d'autogestion, mais dans des sociétés où le pouvoir et l'industrie seraient réellement *décentralisés* et *redistribués* dans des communautés de *taille réduite*, où les séparations entre agriculture et industrie, villes et campagnes, seraient effacées.

Voir sur ce thème « Le programme de politique écologique », sorte de manifeste publié par une équipe de savants anglais et édité en France sous le titre : *Changer ou disparaître*, Paris, Fayard, 1972, 112 p.

et Sochaux, établissements entièrement ouvriers, n'ayant pas besoin de recherches très spectaculaires ni d'inventions techniques très audacieuses. Pour ces diverses raisons, il semble justifié de reconsidérer les rapports entre objectifs des luttes salariées, combativité et développement technoscientifique.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'objectif de cette étude est de connaître en quoi exactement les conduites salariées sont bien spécifiques dans un « secteur de pointe », si le personnel d'un tel secteur se donne des objectifs particuliers (propres à affaiblir ses adversaires plus sûrement que ne le font les revendications de salaires) et s'il fait preuve en même temps d'une combativité telle qu'il apparaisse comme le fer de lance de nouvelles luttes sociales, au point d'exercer une pression suffisante sur les organisations ouvrières pour en modifier les orientations ou organiser des actions en dehors d'elles.

Par l'expression « secteur de pointe », nous désignons les secteurs de production en expansion, renouvelant rapidement leurs procédés de production et utilisant les techniques les plus avancées et les plus automatisées possible, plus les centres de recherche et les bureaux d'études qui conditionnent leur fonctionnement¹⁶; ces derniers ne peuvent pas rentrer seuls dans la définition des « secteurs de pointe », car dans ce cas on ne pourrait plus très bien distinguer des laboratoires de recherches et des bureaux d'études « à la traîne » d'autres laboratoires et bureaux plus « en pointe ».

Les secteurs « de pointe », y compris ceux de production

16. Il devient de plus en plus difficile de considérer comme système de production autonome une usine ou une entreprise industrielle puisque ses activités sont de plus en plus conditionnées par celles qui se situent en amont (recherches, programmes, fournitures de matières à transformer...), et en aval (circuit de distribution...). Nous avons déjà soutenu ce point de vue dans une précédente publication : C. Barrier, « Les structures de répartition du travail », *Cahiers des sociétés industrielles et de l'automatisme*, n° 5, 1963, p. 13 à 136. La sociologie de l'agriculture ne traite plus non plus l'exploitation agricole comme micro-société autonome. Cf. H. Mendras et Y. Tavernier, *Terres, Paysans et Politique*. Futuribles, SEDEIS, Paris, 1969, 608 p.

A plus forte raison en est-il ainsi pour les unités de production industrielles.

très automatisés, se caractérisent par le gonflement des effectifs d'un personnel œuvrant par l'intermédiaire de sa matière grise plutôt que par ses muscles (dénommés ingénieurs et techniciens) et que l'on peut supposer favorables à des relations sociales ordonnées par la science, et manifestant des attitudes qualifiables et « rationalisatrices ».

D'autre part, dans ces milieux, peuvent se développer des compétitions individuelles et des ambitions de carrière; alors que les conditions de rémunération et de travail s'améliorent plus rapidement que dans les secteurs de récession ou en difficulté, que le personnel qui y est employé est « relativement privilégié », et souvent protégé par un statut¹⁷.

LES HYPOTHÈSES

Nous mettons en doute la possibilité de conduites très spécifiques chez les travailleurs des secteurs de pointe. Il ne semble pas, en effet, démontré que les « techniciens participent à l'organisation plus qu'à la simple fabrication ». Ce qui distingue un laboratoire ou un bureau d'études d'un atelier, c'est la nature des « produits » fabriqués, mais pas nécessairement le niveau de participation des « exécutants de recherches » à leur conception et à celle de la division du travail qu'elles impliquent. Ce qui distingue une usine pressoboutons d'un atelier, c'est le *moyen* de production; mais qu'est-ce qu'organise exactement un surveillant de tableau de bord ou d'appareillages d'expérimentations scientifiques ?

Par ailleurs, S. Mallet a confondu revendications gestionnaires et revendications rationalisatrices, ce qui est pourtant fort différent¹⁸.

Il ne nous paraît pas évident que les situations techniques de pointe créent *ipso facto* des conditions favorables à l'autogestion.

Par contre, il semble possible que, dans les secteurs employant beaucoup de techniciens et d'ingénieurs techniques, le recrutement du personnel dans des milieux

17. Par exemple, statut du personnel des entreprises internationales (entreprises de pétrole, électroniques...), sans compter ceux des entreprises publiques et nationales.

18. Voir la ré-interprétation des observations de S. Mallet dans notre rapport ronéoté déjà cité.

variés, sa scolarisation prolongée provoquent une oblitération des « cadres sociaux de la mémoire ouvrière »¹⁹, un certain « désengagement idéologique » des doctrines ouvriéristes.

Cela peut conduire aussi bien à des conduites de retrait ou à des conduites « modernistes », se donnant par exemple pour objectifs la rationalisation des décisions au niveau de l'économie globale et de l'entreprise, celles des critères de recrutement, de classement et d'avancement... autant d'objectifs qui n'impliquent pas une opposition irréductible à l'employeur et qui s'accommodent aisément de compromis au nom des exigences communes de la croissance. Dans cette dernière perspective, les personnels des secteurs de pointe serviraient la compétitivité de leur entreprise, plus que le passage à l'autogestion.

Si l'hypothèse d'une prééminence des conduites de retrait ou des conduites rationalisatrices se vérifiait, il devrait s'ensuivre un certain changement dans la relation de la base des « secteurs de pointe » à ses organisations, syndicats et partis dits « ouvriers », marquée non seulement par des tensions entre sections locales et fédérations, comme le soutenait S. Mallet, mais aussi par un faible intérêt pour les idéologies et les doctrines ouvriéristes, par des adhésions syndicales et politiques, soit rares, soit de type « instrumental »²⁰, rationalisateur et « scientifique », visant à faire

19. Allusion aux œuvres de Maurice Halbwachs, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Paris, Marcel Rivière, 1955, 239 p. et *les Cadres sociaux de la mémoire*, « Travaux de l'Année sociologique », Paris, Alcan-PUF, 1925. Pour Maurice Halbwachs, une classe sociale, ou aussi bien une nation, un groupe..., se définit par une tradition, des cadres de références communs.

20. Cet « instrumentalisme » aurait une signification assez différente de celui que Goldthorpe et ses collaborateurs ont prêté aux travailleurs « de l'abondance » de la petite ville de Luton, en Angleterre. Cf. H. Goldthorpe, David Lockwood, Franck Bechhofer, Jennifer Platt, *The Affluent Worker*, Cambridge, University Press, 1968, 202 p., trad. franç., *l'Ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, 1973.

Ces auteurs interprètent l'évolution des attitudes syndicales entre les travailleurs des premiers temps de l'industrie, faiblement rémunérés, et les « travailleurs de l'abondance » comme un passage du « collectivisme solidaire » à l'« instrumentalisme ». Cf. t. 1, chap. 5 « The Worker and his Union » et plus spécialement p. 107.

Cela veut dire que les travailleurs de Luton n'attendent pas de leurs syndicats de leur fournir le cadre d'une communion idéologique, mais de se transformer en instruments efficaces destinés essentiellement à améliorer leur niveau de vie et leurs conditions de travail ; mais ils ne considèrent pas par quels moyens cette efficacité peut être garantie.

des syndicats et des « partis d'opposition » des institutions aptes à régler la vie économique et sociale, à devenir des associations de « dirigeants ».

Dans l'éventualité de conduites non particulières aux secteurs de pointe, les relations base-organisations n'offrent guère de raison d'être fort différentes de ce qu'elles sont dans les secteurs traditionnels.

La troisième hypothèse consiste à s'assurer de la possibilité de structures d'opinions spécifiques aux différents secteurs d'activité. Pour que les travailleurs des secteurs de pointe manifestent des orientations syndicales et politiques bien particulières, rationalisatrices par exemple, il faut que leurs opinions se forment « en vase clos » à l'intérieur de leur groupe ou de leur secteur de travail. La prééminence de leaders d'opinion choisis en dehors de l'entreprise rendrait impossible la structuration des opinions de manière particulière aux différents milieux de travail, en sorte que la vérification de l'hypothèse des conduites propres aux secteurs de pointe est conditionnée par la nature endogène au milieu de travail des processus de circulation des opinions.

Si la logique où entraîne l'hypothèse des orientations rationalisatrices (et non gestionnaires) du personnel des secteurs de pointe (issue d'un essai de mise au point de celles de S. Mallet et A. Touraine) était développée jusqu'à ses ultimes limites, elle conduirait probablement à soutenir une thèse voisine de celle de Théodore Roszak, et qui aurait pour point de départ une proposition telle que celle-ci : à partir du moment où les salariés reçoivent une formation scientifique et passent leur vie à appliquer une science à la production ou au fonctionnement de la société, ils intègrent les valeurs et la culture technocratique de l'éthique scientifique, telle que les définit Roszak²¹. Comme les révo-

L'instrumentalisme dont nous parlons tendrait à faire des organisations salariées les instruments de la technocratie scientifique internationale (socialiste ou capitaliste) évoquée dans l'œuvre de Th. Roszak.

21. Théodore Roszak, *The Making of a counter culture*, Doubleday and Co., New York, 1968-1969 ; trad. franç., Paris, Stock, 1970, 318 p. « Par technocratie, j'entends le système social où une société industrielle atteint le sommet de son intégration « organisationnelle », ou encore l'idéal auquel songent d'ordinaire les hommes lorsqu'ils parlent de modernisation, de rationalisation, de planification. Se réclamant d'impératifs aussi indiscutés que la nécessité d'efficacité, de sécurité sociale, de coordination des hommes et des ressources, d'une prospérité

lutions modernes ne peuvent être qu'une contestation de la technocratie, aussi bien « capitaliste » que « socialiste », ou, si l'on préfère, du culte de la science, les ferments des révolutions modernes ne sont pas à rechercher chez les successeurs des prolétaires du XIX^e siècle, mais chez les inventeurs d'une culture antiscientifique et antitechnique.

Certes, les raisonnements théoriques formulés par passage à la limite de propositions exprimant une simple possibilité ou tendance, si séduisants qu'ils puissent apparaître, peuvent être scientifiquement faux et en tous les cas « dangereux ». Nous n'indiquons celui-ci que pour mieux faire ressortir la conclusion extrême à laquelle pourrait conduire la thèse des orientations rationalisatrices des techniciens, si l'on brûlait les étapes intermédiaires du va-et-vient entre les faits et les hypothèses. En réalité, nous nous gardons bien d'opérer ce « passage à la limite », avant d'avoir interprété les réponses des faits à nos trois hypothèses « modérées » et fondées sur la critique et la réinterprétation de divers travaux.

CHOIX DU SECTEUR DE POINTE OÙ LES HYPOTHÈSES ONT ÉTÉ ÉPROUVÉES

Nous n'avons pas choisi d'éprouver ces hypothèses auprès d'une « population moyenne », mais auprès d'une population caractérisée de manière à constituer *un cas critique*. Toutes

toujours accrue, la technocratie s'emploie à pallier les erreurs et les faiblesses de la société industrielle. La systématisation méticuleuse qu'Adam Smith célébrait jadis dans sa fabrique d'épingles bien connue s'étend à présent à tous les domaines de la vie, nous proposant une organisation humaine correspondant à la précision de notre organisation mécanique. Nous en arrivons ainsi à l'ère de la technique sociale, où il s'agit d'orchestrer tout le contexte humain qui entoure le complexe industriel (p. 19 de la trad., Stock).

... Comprise de cette façon, en tant que produit fini du progrès technologique et de l'éthique scientifique, la technocratie échappe à toutes les catégories politiques traditionnelles. Elle a effectivement la propriété de se rendre idéologiquement invisible. Ses valeurs et ses théories sur la réalité deviennent aussi insidieusement envahissantes que l'air que nous respirons. Alors qu'un débat politique quotidien se poursuit entre et à l'intérieur des sociétés capitalistes et collectivistes du monde entier, la technocratie croît et consolide son pouvoir dans les unes et les autres en tant que phénomène para ou superpolitique, suivant les diktats de l'efficacité, de la rationalité et de la nécessité industrielle » (p. 21 de la trad., Stock).

les conditions y sont réunies pour éliminer les sources traditionnelles de mécontentement et, néanmoins, elle présente la composition de la « nouvelle classe ouvrière » selon S. Mallet : forte proportion de techniciens assurant le fonctionnement d'installations très automatisées ou participant à des activités de recherche.

Le « secteur de pointe », où sont centrées nos investigations est rattaché au secteur nationalisé. Nous y avons prélevé deux laboratoires de recherche et quatre usines presse-boutons fonctionnant au moyen d'ordinateurs, et dont trois utilisent l'énergie nucléaire.

Le personnel observé est à maints égards favorisé par rapport à l'ensemble des salariés français :

— il jouit d'une totale sécurité d'emploi (les licenciements sont exceptionnels et doivent être discutés devant les organismes consultatifs du personnel, avant d'être effectifs) ;

— les salaires sont élevés pour un niveau de qualification donné (peut-être inférieurs à ceux de certaines grandes firmes privées, mais versés 14,8 fois par an) ;

— les rémunérations horaires et au rendement ont disparu ; tous les salaires sont mensualisés ;

— les avantages sociaux sont très importants : retraite à 55 ans, maintien des avantages acquis et assurance en cas de longue maladie ou d'invalidité du travail, logement garanti, camps de toile pour les vacances, colonies de vacances, possibilité d'emprunts garantis par l'employeur ;

— les possibilités de formation et de recyclage au cours de la vie de travail semblent relativement développées ;

— il y a complète disparition des pointages et autres contraintes de l'OST ;

— les syndicats sont légalement reconnus et consultés à tous les niveaux.

Il était légitime de supposer que les agents de ce secteur industriel se situaient parmi les plus satisfaits et les moins enclins à la contestation.

De plus, l'entreprise à laquelle appartiennent les laboratoires et usines observés dispose d'un vaste réseau d'organismes destinés à associer le personnel à la gestion. Cette entreprise est l'une des rares en France où l'on puisse étudier les conséquences d'une réelle tentative d'association du personnel à la gestion de l'entreprise.

Le personnel des quatre établissements détient des quali-

fications toutes au-dessus du niveau du CAP, et les niveaux d'instruction moyens y sont plus élevés que dans la moyenne française. On peut donc le supposer particulièrement favorable aux revendications rationalisatrices, à l'application de la science à l'ordonnance des relations sociales. C'est dire qu'il semble présenter toutes les conditions propres à engendrer les conduites spécifiques décrites dans nos trois hypothèses principales²².

22. Décider de conduire l'analyse à l'intérieur d'une entreprise typique présentant des caractères « uniques » dans l'ensemble français et de la circonscrire à cette seule entreprise a été l'aboutissement d'une exploration préliminaire qui a fait apparaître les inconvénients de diverses autres procédures.

Une voie possible consistait à choisir divers agrégats, ou plutôt divers « complexes » (branches, fédérations...) et à examiner l'activité revendicative qui émane de chacun de ces complexes et se manifeste sous formes de documents écrits : pétitions, cahiers de revendications, traduisant les résultantes de tensions et compromis.

Cette voie d'analyse avait retenu notre intérêt et nous avons commencé par entreprendre de la suivre. Pour en tester les avantages et inconvénients, nous avons pu obtenir communication des réclamations et pétitions expédiées à diverses directions. Il s'est avéré que les centaines de textes recueillis se répétaient avec fort peu de variantes et dans le temps et dans l'espace. Leurs contenus se réduisaient à deux catégories de thèmes principaux. La pauvreté des informations semblait résulter de la nature même des documents : résumés en style administratif de réclamations dont on ne perçoit pas les motifs, les circonstances et qui ne permettent pas de saisir les tensions et compromis dont elles sont l'aboutissant. Il a semblé plus fécond d'examiner ce qui se passait à l'intérieur des unités complexes.

Dès lors, si nous prélevions ces individus dans diverses entreprises, il devenait indispensable de contrôler l'influence du « contexte » propre à chaque entreprise sur les comportements individuels.

En effet, les prises de position salariées, plus encore que tout autre comportement ou attitude, relèvent non seulement de tendances propres à chaque individu, mais des prises de position des autres. On n'imagine pas, par exemple, un individu, même intellectuellement favorable à une grève, prendre effectivement position pour cette grève si la majorité des autres qui seraient impliqués dans cette grève s'y oppose. Les prises de position individuelles étudiées requéraient donc de tenir compte des effets structurels — au sens où Peter Blau définit cette expression (P. Blau, « Formal organization : dimensions of analysis », *The American Journal of Sociology*, 1957, LXIII, 58-69. James David, Joe Spaeth, Carolyn Hudson, « A technique for analysing the effects of group composition », *American Sociological Review*, 1961, xxvi, 215-225) — dus à la composition des populations d'où les individus sont extraits.

Mais un plan d'échantillonnage contextuel, consistant à échantillonner les variables structurelles requises (taux de syndicalisation, proportion de syndiqués dans chaque syndicat, taux d'ouvriers, techniciens et ingénieurs) dans un grand nombre d'entreprises (ou de branches) et les individus en quantité importante dans chaque entreprise ou branche pour permettre tous les contrôles statistiques nécessaires, eût été trop onéreux, étant donné les moyens dont nous disposions.

Il a semblé dès lors préférable de radicaliser les conséquences de la « pénurie » et d'éliminer tout effet structurel, pour ne pas en introduire d'incontrôlable. Il restait donc à prélever les individus dans une seule et même entreprise.

Se trouvaient ainsi éliminés du même coup d'autres « effets contextuels » non réductibles à la composition quantitative des populations, telles que les politiques d'entreprise.

PREMIÈRE PARTIE

**ORGANISMES CONSULTATIFS
DU PERSONNEL
ET COMBATIVITÉ DE LA BASE**

Les organismes consultatifs du personnel, mis en place dans une grande entreprise nationalisée au moment de la Libération, fonctionnent toujours, mais avec un grand écart par rapport à leurs objectifs initiaux. Cette première partie analyse leur fonctionnement réel et la manière dont la base structure son combat dans cette entreprise très automatisée.

CHAPITRE 1

L'AUDIENCE DES ORGANISMES CONSULTATIFS DU PERSONNEL

L'existence d'un réseau serré d'organismes consultatifs destinés à associer le personnel à la gestion est, dans le cadre français, particulière au secteur nationalisé et plus encore à l'entreprise choisie pour mener l'enquête. Aucune autre en France n'a offert à son personnel plus de possibilités de s'associer à la gestion ; et si l'expression de revendications rationalisatrices a pu être stimulée en France par des commissions créées à cet effet, c'est bien là où nous avons enquêté. L'hypothèse du développement des revendications de participation à la gestion ou de rationalisation¹ dans les secteurs de pointe se trouvera ainsi soumise à la meilleure épreuve que l'on puisse concevoir dans l'état actuel de notre société, puisqu'elle équivaudra non point à l'analyse de vellétés, mais à celle d'attitudes à l'égard d'institutions réelles².

1. Il ne sera pas toujours aisé de distinguer ces deux ordres de revendications. Dans la pratique, les diverses revendications relatives à la gestion sont confondues et confuses. Cela peut expliquer le vague de la notion de revendication gestionnaire chez S. Mallet.

Sami Dassa a remarqué au cours d'une analyse de trente monographies d'entreprises sur le mouvement de mai (S. Dassa, « Le Mouvement de mai et le système de relations professionnelles », *Sociologie du Travail*, n° spécial sur le mouvement ouvrier en mai 1968, mars 1970, p. 244-261) qu'il n'est pas toujours possible de distinguer dans les faits l'orientation vers le « contrôle ouvrier » et vers la « participation ou la cogestion ».

2. Institutions comparables à celles que F. Bloch-Lainé avait conçues, aux alentours de 1963, pour le secteur privé.

F. Bloch-Lainé, *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Seuil, 1962, 158 p.

Par surcroît, les revendications rationalisatrices devraient se développer d'autant plus aisément dans l'entreprise étudiée que tout y est tenté pour éliminer les revendications ouvrières traditionnelles et pour favoriser la promotion du personnel.

Comment fonctionnent donc les institutions qui ont été mises en place au moment de la nationalisation pour consulter le personnel ? Quelles réactions suscitent-elles chez les agents des unités choisies comme points d'enquête ?

LA CONJONCTURE POLITIQUE

La loi de nationalisation a prévu que les syndicats délèguent des représentants au conseil d'administration et qu'ils proposent au ministre de tutelle une liste sur laquelle il choisira une fraction des membres de la commission nationale chargée de l'interprétation du statut et des réglementations qui en découlent³.

Elle institue également un réseau de commissions paritaires aux attributions variées.

Les commissions du personnel (organisées au niveau local et composées chacune des représentants des directions des unités de leur ressort désignés par la direction générale et de délégués du personnel désignés par la commission nationale sur listes syndicales) règlent les mutations, classements et avancements du personnel subalterne, de niveaux ouvriers, maîtrise et techniciens⁴.

Les comités et sous-comités mixtes à la production étaient destinés, dans l'esprit du législateur, à « améliorer le rendement du travail » et à « réaliser des économies de tous ordres » avec la participation du personnel⁵.

3. Cette commission peut aussi remplir la fonction de « cour d'appel » en cas de plaintes individuelles.

4. La carrière des cadres relève directement de la commission nationale. Les catégories « cadres » disposent néanmoins de la moitié des sièges attribués aux représentants du personnel dans les commissions du personnel.

5. Le chef de l'unité de production est, de droit, le président du comité mixte correspondant. Il a seul *pouvoir de décision*, en dernier ressort, après consultation des délégués des cadres et de ceux du personnel subalterne, réunis en assemblée commune.

Ces dernières instances, ainsi que les comités et sous-comités d'hygiène et de sécurité et les caisses mutuelles de retraites complémentaires et d'action sociale gérées uniquement par les représentants du personnel, demeurent plus proches de celui-ci en ce sens qu'il y élit directement ses représentants.

Mais il ne semble pas que les organismes consultatifs aient joué le rôle que l'on en attendait au moment des nationalisations consécutives à la Seconde Guerre mondiale ; car l'évolution politique générale a acculé les syndicats, et plus particulièrement la CGT, à des positions des plus ambiguës devant les commissions paritaires destinées à associer le personnel à la gestion.

LA VOCATION INITIALE DES ORGANISMES CONSULTATIFS

Au moment de la Libération, la CGT, dont l'action a été déterminante dans l'histoire des nationalisations⁶, voulut mettre sur pied une entreprise gérée à la fois par le gouvernement, par le personnel et par les usagers. Toutes les contradictions ultérieures relatives au rôle du personnel dans la gestion semblent provenir de ce qu'en dernier ressort les décisions importantes ont incombé essentiellement aux représentants du gouvernement. Une telle pratique avait paru satisfaisante à la CGT, au lendemain de la guerre, moitié parce qu'elle n'osait pas exiger davantage pour le personnel, moitié parce qu'elle misait alors sur un Etat de type socialiste ou communiste. Elle n'avait rien prévu pour le cas, qui s'est réalisé par la suite, où elle aurait à rejeter les options gouvernementales, tout en étant statutairement obligée de siéger dans des organismes de « participation à la gestion » (expression déjà employée lors de la première venue du général de Gaulle au pouvoir).

6. Ses militants disent encore que les statuts des entreprises nationales ont été arrachés pièce par pièce après des années de lutte syndicale et considèrent ces statuts et les nationalisations elles-mêmes comme leur grande conquête. En fait, le statut EDF, par exemple, a été une *mise en forme de statuts déjà existants* dans les compagnies d'électricité, en particulier de celui de la Société parisienne d'électricité, lui-même copié de celui de la ville de Paris et de la préfecture de la Seine. La CGT avait évidemment joué un rôle auparavant dans l'élaboration de ces différents statuts.

A l'époque de la nationalisation, la CGT espérait que sa forte implantation et l'évolution des rapports politiques lui permettraient de contrôler largement les entreprises nationalisées. Mais ses possibilités de coopération avec le gouvernement n'étaient autres que celles qui pouvaient s'instaurer entre le parti communiste et les autres partis au pouvoir.

Du jour où les communistes ont été évincés des ministères, elle n'a pas su sur qui s'appuyer. Elle ne pouvait que refuser de participer à la gestion d'une entreprise nationale, sans pouvoir se permettre d'avouer explicitement ce refus puisqu'elle se devait de défendre sa grande conquête : le statut de la nationalisation. « Les autres syndicats se sont méfiés d'elle et ont refusé de pactiser avec elle. » Elle s'est crue isolée au sein même d'une entreprise où elle était fortement majoritaire. Les représentants du personnel au conseil d'administration et dans les organismes statutaires n'ont pas su quelle ligne adopter.

Durant ce temps, l'entreprise nationale, dont tous les organismes qui auraient pu lui permettre de parvenir à la cogestion étaient en place, devenait un service à l'usage des entreprises privées, puis de plus en plus un *mécanisme régulateur de l'économie nationale*, mécanisme peut-être essentiel qui exigeait des interventions de plus en plus importantes de la part de l'Etat, alors que les commissions paritaires cherchaient des terrains d'entente à travers des sujets lénifiants.

A l'époque où s'est déroulée l'enquête, le rôle des syndicats dans la gestion de l'entreprise ne s'exerçait sans doute pas moins par leur présence aux discussions du Plan qu'à travers les commissions statutaires, où, de même, ils ne font que siéger et donner des avis.

LES RESTRICTIONS APPORTÉES PROGRESSIVEMENT A L'AUTONOMIE DE LA GESTION ÉCONOMIQUE

Les syndicats n'avaient pas eu à intervenir sur les questions de salaires durant les années qui ont suivi la Libération puisque ceux distribués à l'entreprise étudiée se situaient parmi les plus élevés de France.

« Aux alentours de 1953, les syndicats de fonctionnaires ont commencé à demander la parité des salaires du secteur

public avec ceux des entreprises nationales. Le gouvernement d'alors a admis le principe d'une parité et il s'est trouvé entraîné dans une course infernale : toute revendication dans un secteur se répercutait partout. C'est le boulet dont on ne se libérera jamais, quoi qu'en disent les syndicats, sauf à décider dictatorialement que les salaires évolueront dans les entreprises nationales et que les fonctionnaires seront discriminés »⁷.

Les syndicats s'étaient mis dans une position des plus ambiguës à ce sujet, car ils revendiquaient le retour à la possibilité de discuter librement des salaires réels avec la direction générale, en invoquant le statut national, mais, en même temps, ils ne pouvaient exiger la disparité des salaires entre le secteur public et les entreprises nationales.

La procédure Toutée a été instituée pour contrôler le taux d'augmentation des salaires et réduire les disparités à l'intérieur des secteurs public et national. Personne n'avait sans doute prévu qu'elle aboutirait à abolir toutes négociations de salaires. L'on pensait peut-être qu'elle ne ferait qu'élever et centraliser le niveau des négociations. Or la masse salariale (notion contestée par la CGT, car elle englobe le budget des avancements, des augmentations d'effectifs et de toutes les charges de personnel, y compris du matériel de protection, tel que gants, lunettes, casques..., des savons, serviettes de toilette, « bleus », blouses blanches, etc., et ignore le salaire réellement versé à chaque agent) a pratiquement toujours été fixée unilatéralement par le gouvernement.

Comme en même temps les prévisions d'investissements des Plans étaient devenues impératives, *après discussions entre le ministre de l'Industrie et la direction s'entend*, mais impératives tout de même pour cette entreprise clé, il est clair que *la marge d'autonomie des directeurs en matière de politique économique était devenue extrêmement étroite*.

Sans trop d'exagération, on peut soutenir que la direction s'est vue peu à peu déconnectée de l'industrie de marché et assimilée à une sorte d'« administration » du ministère de l'Industrie et du Plan. Ce rôle est assez voisin d'ailleurs de celui que le gouvernement semble s'essayer à faire jouer aux fédérations syndicales.

Dans ces conditions, que peut signifier une association du

7. Citation extraite d'un entretien avec un cadre supérieur.

personnel à la gestion, sinon une association à la politique économique du gouvernement français ? Or, assurément, aucun comité mixte et pas même le conseil d'administration n'ont été institués dans ce but⁸.

LE FONCTIONNEMENT RÉEL DES COMITÉS CONSULTATIFS

Il semble qu'est allée croissante l'ambiguïté de ces comités due au changement de politique de la CGT, qui, au lendemain de la Libération, avait été favorable au principe de l'association du personnel à la gestion, puis qui s'y était opposée, sans oser renier les institutions qu'elle avait contribué à implanter. Cette ambiguïté s'est trouvée accentuée dans le service où s'est centrée l'enquête, car les directeurs ont essayé d'y réanimer — ou plus simplement d'y animer, quinze ans après leur existence — les comités et sous-comités mixtes à la production.

En fin de compte, comment fonctionnent réellement les commissions consultatives ?

Les commissaires nommés aux *commissions du personnel* doivent statuer sur les avancements ou quelquefois sur des mesures disciplinaires concernant surtout des inconnus. Ils n'ouvrent pratiquement pas de débat : ce point a été répété par tous les commissaires ou anciens commissaires.

La plupart des commissions du personnel gèrent en effet les classements de plusieurs milliers d'agents ; leurs membres ne connaissent pas individuellement chacun de ces agents

8. Dans une entreprise nationale de base où la gestion économique coïncide avec la politique économique nationale, les « revendications gestionnaires » — si l'on veut reprendre ici l'expression de Serge Mallet, expression non définie mais dont les connotations prêtent néanmoins à assez peu d'équivoques — ne peuvent se limiter aux décisions propres à l'entreprise ; elles mettent d'emblée les « revendicants » aux prises avec l'Etat. Par ce fait même, il est certain que les analyses que nous présentons sont élaborées à partir d'un cas assez peu comparable à ceux de la Bull, de la Caltex, de la Thomson, commentés par S. Mallet, et aux échantillons des enquêtes évoquées dans l'introduction, mais ce cas particulier, en mettant à nu la logique du rôle régulateur d'un Etat dans une économie, permet aussi de clarifier celle des revendications des salariés.

et les discussions sur les dossiers individuels sont impossibles. D'après les informations que nous avons pu obtenir, la fonction des délégués à ces commissions consiste le plus souvent à *entériner* des décisions de mutations et d'avancements déjà prises entre un directeur local et les délégués syndicaux du même établissement.

Pourtant, ces commissions sont peut-être celles qui suscitent le plus d'intérêt de la part du personnel, probablement plus sensibilisé aux questions de classement et d'avancement qu'il ne l'avoue, puisqu'aux élections de 1965, d'où devaient sortir les listes de candidats à nommer, il n'y avait eu *aucune abstention*.

La *commission nationale* exerce aussi la fonction de gestion des carrières, en ce qui concerne les cadres et ingénieurs, et, en outre, donne son accord sur les circulaires censées *interpréter le statut*. Cette dernière fonction est importante pour l'ensemble du personnel, mais il est difficile de la saisir exactement puisque les procès-verbaux ne mentionnent pas les textes rejetés et ne résument pas les débats et qu'il est malaisé de se mêler aux « conversations de couloir » au cours desquelles se préparent les accords importants. Les activités de la commission nationale ne peuvent guère être estimées qu'à travers les séries de circulaires (on dit les « personnels » ou plus rapidement les « pers »). Or la plupart des pers concernent aussi les critères de classement du personnel.

La compétence de la commission nationale se trouve sans portée devant la variété des situations techniques et humaines. Elle a été conçue comme un tribunal d'appel, chargé d'examiner les plaintes individuelles, mais elle est aussi chargée de définir avec précision une hiérarchie de fonctions. Logiquement, elle devrait être organisée à la fois sur le mode d'un tribunal et comme une équipe d'analyse scientifique du travail (celle-ci devrait choisir entre les diverses idéologies déterminant les méthodes d'analyse du travail et ses attributions ne manqueraient pas de susciter des affrontements d'une autre nature...) Or elle fonctionne surtout comme une administration qui « pond » des circulaires.

Plus directement qu'à travers les « décisions » des commissions administratives, la participation du personnel à la gestion pourrait s'exercer dans les *comités et sous-comités mixtes à la production*, institutions chères à l'une des direc-

tions, et exceptionnelles en France. Les comités et sous-comités semblent plus aptes que les commissions du personnel et la commission supérieure à exprimer les volontés du personnel en face de leur direction puisque les délégués y sont directement élus et non nommés, parce que le mode de fonctionnement de ces instances n'a pas été fixé légalement dans le détail et surtout parce que *l'on peut y discuter de problèmes connus entre partenaires qui se connaissent*.

Mais en réalité, ceux-ci ont longtemps tâtonné avant de trouver un sujet de dialogue. Durant les premières années, les délégués du personnel ont essayé de les utiliser comme tribunes pour faire entendre leurs revendications. Les directeurs ont ressenti les réunions des comités et sous-comités comme « très désagréables ou amorphes et ennuyeuses ». Ils sont parvenus à en éliminer à peu près l'expression des revendications, mais sans trouver un terrain de discussion efficace :

Si on abreuve les gens de comptabilité, de statistiques, ils ne comprennent pas, ils n'osent rien dire ; si on les laisse commencer à sortir leurs réclamations, on n'en sort pas. Alors, on tourne dans les histoires d'éclairage, de ventilation, de balai à cabinet et de papier hygiénique.

De son côté, un agent délégué à un sous-comité et à un comité mixte, sans interruption depuis 1959, relate ainsi le fonctionnement de ces deux instances (cet agent, âgé de 44 ans, a été aide-comptable dans une société privée, avant d'être embauché dans une entreprise nationale en 1958 ; de sa fonction passée, il conserve une conception exclusivement « comptable » de la gestion) :

Dans les sous-comités mixtes, on doit discuter de tout ce qui ne va pas comme emplacement des appareils, de rationalisation du travail. On parle peu de questions financières ; parfois quand les intéressés ne sont pas payés à la date voulue... mais on n'a pas le droit de critiquer la direction sur les marchés qu'elle passe.

Ici, l'ordre du jour est fait par moi ; il est immuable. A chaque séance il y a approbation du dernier procès-verbal (c'est la même chose dans tous les comités et sous-comités de France et de Navarre). On reprend les questions restées en souffrance dans le précédent procès-verbal. Après, on s'occupe de la marche de la boutique ; on passe en revue les trois tranches de production, après c'est le tour de l'entretien et du contrôle technique.

Au comité mixte, c'est différent. Là il faut poser les questions par écrit, parce qu'ils doivent chercher les réponses dans des dossiers. Si on pose la question de vive voix, ils ne peuvent pas répondre.

A chaque séance, on revoit les questions qui ont été débattues dans les différents sous-comités mixtes et qui n'ont pas pu y être traitées, exemple l'affaire des loyers des cités.

(L'auteur — qui a interrogé ce délégué — insiste pour savoir si des questions touchant la gestion sont parfois abordées dans les comités mixtes.)

Pratiquement pas, les autres délégués ne sont pas très à l'aise dans ces questions.

Moi, je pose assez souvent des questions d'ordre financier : j'ai demandé plusieurs fois les comptes d'exploitation, les comptes de pertes et profits ; on me les a donnés sans discussion. La première fois, j'ai dit : « Je ne suis pas d'accord, parce qu'il n'y a pas de recettes ; je n'ai jamais vu de comptes d'exploitation sans recettes » ; ils m'ont dit : « Ordinairement ça se fait comme vous dites, mais notre production est évaluée à son prix de revient, on veut voir si elle est rentable ou non. »

Si certains chapitres de dépenses nous semblent un peu trop élevés, on peut demander des explications ; on peut voir comment évoluent les dépenses pour le personnel et les dépenses d'investissements. Je regarde les dépenses du groupe.

Pour animer un peu les débats des sous-comités mixtes, tout en les situant sur un terrain où le dialogue est possible, la direction de la production a récemment imposé à l'ordre du jour des réunions des sous-comités mixtes les discussions sur les modifications d'organigramme, discussion préliminaire à celles sur les créations de postes et sur les avancements qui ont lieu en fin d'année entre les directions locales et les représentants syndicaux. *Les sous-comités mixtes se trouvent donc eux aussi engagés — au moins dans l'un des grands services — dans les discussions sur les classifications et les carrières des agents.*

L'histoire des comités et sous-comités mixtes illustre très nettement la « faillite de la nationalisation » par rapport à ce qu'elle aurait dû être dans les intentions de la CGT et des partis de gauche qui l'ont obtenue. Vouloir associer le personnel à l'amélioration du rendement évoque sans doute les pratiques en usage dans les pays de l'Est. C'était se méprendre sur l'évolution politique à venir et peut-être, plus simplement, sur cette tendance bien profonde chez les salariés français de refuser de se donner eux-mêmes des normes de

travail, celles-ci leur paraissant de toute manière contraignantes et contraires à leur « émancipation ».

En matière de rendement proprement dit, le service du contrôle technique est beaucoup plus efficace et, comparée à son action, celle des sous-comités est dérisoire. Les réunions des sous-comités mixtes font donc en principe double emploi avec le service organisé spécialement pour étudier la rentabilité des installations.

Même si incidemment les sous-comités augmentent la rentabilité d'une fonction par le biais des améliorations des conditions de travail, ils le font sans le vouloir. Il est manifeste que les discussions qui s'y tiennent ne prennent pas pour objectifs l'« amélioration du rendement » et la « réalisation d'économies de tous ordres » souhaités par les législateurs au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Ce que l'on y cherche, c'est une amélioration des conditions physiques et d'environnement du travail, sans souci de productivité chez les délégués du personnel.

La simple lecture des procès-verbaux des réunions des sous-comités mixtes *oblige à conclure à l'échec de la tentative d'associer le personnel à la recherche d'un meilleur rendement du travail.*

D'après le témoignage d'agents de toutes catégories, ayant travaillé dans d'autres établissements de l'entreprise, les ordres du jour sont analogues dans tous les sous-comités mixtes.

A la différence des comités et sous-comités mixtes à la production, *les comités et sous-comités d'hygiène et de sécurité* ont toujours fonctionné très efficacement avec une indubitable participation du personnel. Le travail dans les vieilles usines était particulièrement dangereux : les risques d'électrocution, de brûlures, de chutes... considérables. Selon un directeur « un bonhomme ne savait jamais, le matin, s'il retournerait chez lui le soir avec ses quatre membres et ses deux yeux ». Le taux d'accidents réels est en décroissance rapide d'année en année, et sur le chapitre de la sécurité les directions n'hésitent pas à donner satisfaction au personnel. Selon elles, la diminution du taux d'accidents a beaucoup contribué à réduire l'agressivité du personnel et à rendre le dialogue possible.

LA PARTICIPATION AUX COMITÉS CONSULTATIFS

Pour évaluer dans quelle mesure le personnel s'intéresse effectivement à l'activité des organismes consultatifs et y prend part, nous avons choisi la procédure consistant à considérer le niveau d'information sur une institution comme indice de l'intensité de l'intérêt et de la participation qu'elle suscite chez un individu donné ; elle nous paraît plus exacte que celles invitant les enquêtés à expliciter leurs jugements sur la même institution. Nous avons donc formulé quelques questions destinées à faire apparaître les informations détenues par les agents au sujet des comités consultatifs et du Conseil d'administration et à faire préciser leur propension à émettre des suggestions aux commissions les plus accessibles.

Les réponses donnent une forte majorité de personnes peu informées des problèmes traités dans les diverses commissions, surtout dans la lointaine mais statutairement importante commission nationale et au Conseil d'administration.

L'ignorance est moindre en ce qui concerne les instances locales : elle se réduit à 44 % à propos des problèmes traités au sous-comité d'hygiène et de sécurité.

Les différences dans la participation aux organismes locaux et nationaux s'accroissent encore si l'on considère la série de questions demandant par quelles délibérations ou décisions de l'année précédant l'enquête l'on s'est *estimé concerné*. Un cinquième des enquêtés se juge effectivement concerné par une délibération ou décision de son sous-comité mixte contre seulement 4,5 % par celles de la commission nationale. Personne ne songe à essayer de faire transmettre des suggestions aux organismes nationaux, mais un quart des enquêtés a fait transmettre une décision à l'un des sous-comités locaux.

La participation⁹ aux instances locales (où les représentants du personnel sont directement élus) n'est pas nulle, mais elle est très limitée et consentie par une assez faible

9. Dans tout ce chapitre, nous utilisons le mot « participation » dans son sens courant en psychologie sociale et non dans celui mis à la mode par le gouvernement français après les grèves de mai 1968 et qui avait déjà été utilisé à l'époque de la Libération.

minorité du personnel seulement. Les objectifs de la minorité qui « participe » à ces sous-comités n'apparaissent pas clairement¹⁰ : ce ne sont, d'après le contenu des procès-verbaux et des propos recueillis, ni ceux du législateur ni ceux de la CGT de 1947.

Mais l'on a pu vérifier que ce sont les catégories moyennes, grossièrement celles qui recouvrent les techniciens et agents de maîtrise, et aussi celles qui se montreront dans la suite de l'enquête, à plusieurs égards, les plus combatives, qui sont les plus informées de ce qui se passe dans les sous-comités mixtes, qui formulent le plus de suggestions et s'estiment le plus concernées par ce qui s'y passe. Les liaisons statistiques sont très fortes : il y a implication logique entre participation et catégorie professionnelle. *Accepter de participer implique appartenir aux catégories moyennes.*

Et cette structure d'implication logique est très stable, elle persiste dans tous les contrôles statistiques.

Le fait d'occuper une position moyenne dans la hiérarchie professionnelle (en gros des fonctions d'agents de maîtrise, de techniciens ou d'ouvriers qualifiés en fin de carrière) incite par lui-même à participer — au sens où la psychologie sociale utilise ce terme — aux organismes consultatifs du personnel. Les basses catégories refusent presque totalement leur participation à ces organismes. Elles votent, et leur participation s'arrête là. Les moyennes catégories consentent un peu plus largement à s'intéresser à la vie de ces organismes.

Dans l'hypothèse la plus plausible, les catégories moyennes seraient les plus intéressées par les discussions sur les critères de classement et d'avancement qui tendent à accaparer l'activité des commissions statutaires, y compris des sous-comités à la production depuis que la direction essaie de les animer par le biais des discussions sur les organigrammes, après avoir constaté l'impossibilité d'intéresser le personnel à l'amélioration du rendement et de la rentabilité des établissements (les basses catégories ont une perspective de carrière plus limitée, et les catégories supérieures, les ingénieurs, tracent leur déroulement de carrière essentiellement

10. Cette minorité se compose peut-être surtout des élus ou anciens élus aux sous-comités qui, de ce fait, participent nécessairement davantage à leurs activités, sans pour autant en percevoir les objectifs à long terme, mais nous ne disposons pas des données susceptibles de vérifier cette hypothèse.

par relation personnelle et dépendent, en outre, administrativement de la commission nationale).

Quoi qu'il en soit des motivations des catégories moyennes, le fait que la direction ait eu l'initiative de détourner les sous-comités de leur fonction initiale pour les orienter vers des questions d'effectifs et de classement du personnel, sans que celui-ci réagisse et sans qu'il n'ait jamais essayé de se concerter sérieusement pour substituer ses propres objectifs à ceux du législateur ni à ceux des directeurs, ne traduit pas une volonté d'élaborer des revendications à caractère gestionnaire.

L'examen des procès-verbaux, l'histoire des organismes statutaires, aussi bien que l'analyse des réponses aux questionnaires obligent à conclure à des orientations des consultations du personnel vers d'autres questions que la gestion de l'entreprise.

LA GESTION DES CARRIÈRES

Puisque le jeu politique, depuis la nationalisation, paraît conduire à une absorption de l'activité des institutions destinées à associer le personnel à la gestion dans la mise au point des règles de classement des fonctions et d'évolution des carrières et à l'impossibilité pour elles de passer à une confrontation entre directeurs et représentants du personnel sur d'autres sujets importants, un bilan de l'activité réelle des organismes consultatifs peut consister à évaluer les chances des agents de réaliser leurs « ambitions de carrière » dans leur propre entreprise.

De ce point de vue, fort éloigné de celui qui a conduit à la création des organismes consultatifs, le bilan est assez positif, 39 % des enquêtés étant satisfaits de leurs chances de réaliser leurs « ambitions de carrière » au sein même de leur entreprise et 56,5 % d'entre eux s'estimant capables de s'élever au-delà de la situation de leur père.

27 % de l'échantillon pense en rester à une situation équivalente à celle du père. Dans ces 27 % peuvent figurer des fils d'ingénieurs, de membres des professions libérales, aussi bien que des fils d'ouvriers, de journaliers, de petits fonc-

tionnaires ; 52 % pensent parvenir à une situation qui traduirait une ascension modérée d'un ou deux degrés par rapport au milieu d'origine et 4 % estiment possible une ascension plus importante.

En somme, l'échantillon semble bénéficier de possibilités assez importantes de s'élever dans la hiérarchie sociale et de satisfaire ses aspirations.

Mais ces possibilités ne sont pas uniformes pour toutes les catégories. Les catégories inférieures présentent un taux plus élevé d'agents voyant un écart entre leur situation de fin de carrière réalistement envisagée et leurs aspirations que les catégories moyennes. Et la proportion d'agents pensant parvenir à une fonction qui les situerait en ascension par rapport à leur père est la plus faible chez les catégories inférieures (bien que le comptage par degré abstrait amalgame les agents d'origine sociale élevée et modeste).

Les agents qui pensent ne pas pouvoir s'élever au-delà des catégories ouvrières ne représentent que 3 % de l'échantillon mais le goulot d'étranglement que représente la promotion à la fonction d'ingénieur universellement reconnue (passage du 3^e au 4^e groupe discernés) est bien marqué ; très peu pensent pouvoir « franchir la barrière ». Le travail en usines presse-boutons et en laboratoire de recherche appliquée alimente surtout les catégories moyennes.

A la suite de la nationalisation, de grands efforts avaient été tentés pour faciliter l'accès à la fonction d'ingénieur, mais ils ne semblent pas avoir donné les résultats escomptés puisque les quelques rares agents subalternes qui acquièrent le titre d'ingénieur (non reconnu en dehors de l'entreprise) n'accèdent jamais aux postes de direction.

Mais, dans l'ensemble, la satisfaction à l'égard de l'entreprise, au moins par comparaison à la situation que l'on pourrait se faire ailleurs, semble élevée, car 3 % seulement de l'échantillon est déterminé à la quitter tandis que 73,5 % a l'intention de rester jusqu'à la retraite ; les autres ne savent pas.

Moins abstraitement que l'estimation des écarts entre les positions où l'on aimerait parvenir « si tout allait selon ses désirs » et celles où l'on pense réalistement terminer sa carrière ou celles des pères, l'attachement à l'entreprise qui caractérise les trois quarts de l'échantillon indique que cette forte proportion estime pouvoir réaliser ses ambitions de

carrière plus aisément dans l'entreprise où il est embauché que dans une autre.

Ce résultat est à mettre à l'actif des commissions statutaires, si l'on admet leur changement radical d'orientation limitée désormais à la gestion des *avancements du personnel subalterne*. Dans le domaine étroit où elles interviennent — domaine d'ailleurs brûlant à propos duquel les directions se trouvent dégagées des critiques et des ressentiments puisque dans la plupart des établissements elles ont choisi de ne pas utiliser leur droit de décision en dernier ressort en matière d'avancement et ne décident rien à ce sujet sans l'accord des représentants syndicaux — il faut conclure *qu'elles ont réussi*.

Par rapport à leur *destination originelle*, il faut convenir, nous semble-t-il, *qu'elles ont totalement échoué*. Toutefois, si elles n'essaient pas de faire inscrire à l'ordre du jour de leurs réunions des questions de gestion économique proprement dites, il est assez hasardeux d'en conclure quoi que ce soit sur les orientations du personnel ou des syndicats. La gestion économique de l'entreprise étudiée coïncide avec la politique nationale d'équipement industriel. Est-il pensable que les agents employés dans cette entreprise soient plus habilités que le reste des citoyens à en décider ? Si cela était, ce serait admettre qu'ils doivent constituer, à eux seuls, un « parlement de la politique d'équipement ».

CHAPITRE 2

LES REVENDICATIONS NON TRAITÉES
DANS LES ORGANISMES CONSULTATIFS

Dans la conjoncture politique qui s'est dessinée, les organismes consultatifs n'ont pu traiter pratiquement que de critères de classement et d'avancement du personnel. Les revendications doivent donc s'exprimer par les canaux syndicaux ou demeurer inorganisées.

Rappelons la question de départ. Est-il vrai qu'une population salariée vivant dans un milieu techniquement « en pointe » (requérant donc une main-d'œuvre *hautement qualifiée*, socialement *sécurisée* et *carriérisée*) se désintéresse des revendications « quantitatives » (tels que salaires, durée du travail... et réputées apanages des OS entre qui se distribuent des tâches *chronométrables*) ? Est-il vrai que la *nouvelle « aristocratie ouvrière »*, éduquée, rémunérée « à la carrière » et non à la minute, mise à l'abri de l'incertitude des lendemains... *s'apprête à se battre pour contrôler elle-même la gestion des entreprises, si ce n'est pour planifier l'économie nationale ?*

Les réponses à deux questions sur les objectifs propres à justifier des mouvements de grève aboutissent à la classification du tableau suivant.

Ce tableau fait apparaître :

a) *Que les enquêtés ne sont pas prêts à prendre des risques pour des revendications touchant la gestion. Les objectifs propres à justifier la perte de trois jours ou de dix jours de paie ne se présentent pas comme informulables dans des unités de travail techniquement moins avancées. Les protestations contre les atteintes à la sécurité sociale, le coût*

<i>Revendications exprimées ou objectifs justifiant des grèves de longue durée (ils sont identifiés à des revendications).</i>	<i>Fréquence de formulation de l'objectif justifiant une grève longue (un individu peut formuler plusieurs objectifs, ils sont tous enregistrés)</i>	
	<i>Objectifs justifiant des grèves d'au moins trois jours</i>	<i>Objectifs justifiant des grèves d'au moins dix jours</i>
Sont prêts à participer aux grèves de toute durée, mais sont incapables de formuler pour quels motifs	6	6
Pour contrôler les licenciements, pour soutenir un camarade sanctionné	4	2
Pour améliorer les pensions, les retraites, protester contre la hausse des loyers, aménager les loisirs, demander une 5 ^e semaine de congés payés	10	5
« Pour les salaires » sans plus d'explications. « Pour les salaires, surtout pas de politique en plus »	57 (36 %)	39 (35 %)
Pour modifier la <i>structure des salaires</i> (discutent du salaire de base, du SMIG, des disparités entre secteurs privé et public)	11	13
Pour les salaires ; mais le salaire est perçu comme <i>élément d'une stratégie</i> ; exemple : « si tout le secteur public s'entendait, on pourrait paralyser tout le pays et obtenir tout ce qu'on veut »	8	6
Pour améliorer les horaires des services d'exploitation dans les usines, réclamer un roulement en six équipes	6	4

Pour protester contre les atteintes portées au statut, revenir aux libres discussions de salaires entre syndicats et direction. Pour protester contre l'ingérence de l'Etat dans les discussions de salaires	10	5
Pour obéir à un mot d'ordre syndical, défendre les libertés syndicales, protester contre les atteintes au droit de grève ..	3	5
Par solidarité (par exemple « comme ça a été le cas pour les mineurs »); pour épauler une grève de soutien si tous les syndicats la font	8	3
Pour des objectifs très importants au niveau national (atteintes à la sécurité sociale, impôts excessifs); pour mettre en cause le régime politique, défendre les nationalisations, s'il y avait un risque de coup d'Etat (comme au moment de la guerre d'Algérie)	10	12
Par solidarité internationale ; pour la Paix ; pour demander l'arrêt de la guerre au Vietnam	3	0
Pour obtenir plus de facilités pour s'instruire : 2 h de cours par semaine ou une Ecole à temps plein payée pour préparer la promotion ouvrière ; pour une réévaluation de la technicité (contraste entre les techniciens qui peuvent faire tourner une usine seuls, tandis que les ingénieurs sortis des grandes écoles ne le peuvent pas)	4	2
Totaux	157	110

des impôts, des loyers... sont fortement répandues chez tous les salariés français ; la réclamation de plus grandes facilités pour s'instruire est ancienne à la CFTC.

b) Que les objectifs justifiant des grèves d'au moins trois jours et d'au moins dix jours sont identiques. L'excès d'individus favorables à des grèves de trois jours par rapport à ceux favorables à des grèves d'au moins dix jours ne saurait donc dépendre des objectifs acceptés pour justifier ces grèves. L'explication de la baisse du taux d'agents disposés à suivre des grèves quand on passe de l'hypothèse des grèves de trois jours à celle des grèves de dix jours ne devra donc pas être recherchée dans les objectifs.

c) Que les revendications de salaires recouvrent environ la moitié des thèmes revendicatifs propres à entraîner la population étudiée à risquer gros ; il est vrai que l'on a pu distinguer parmi les revendications de salaires celles qui les considèrent comme une simple quantité « nue », celles qui considèrent leur structure interne ou qui les mettent en relation avec d'autres facteurs économiques et celles qui se rapportent aux salaires non comme à une fin mais comme à un moyen pour mettre en jeu une stratégie. Conçue de la sorte, la revendication de salaire peut introduire des changements qualitatifs dans une société ; sous sa forme quantitative brute, elle ne recouvre que 36 % des revendications stimulées par le questionnaire.

Si l'on y adjoint les revendications relatives à la durée de travail, l'ensemble des revendications de caractère purement quantitatif représente encore moins de la moitié de toutes celles qui sont formulées.

Le milieu d'enquête choisi semble donc bien provoquer une certaine désaffection pour les revendications brutalement quantitatives que les sociologues français voient liées surtout à l'industrie mécanisée employant une main-d'œuvre non ou faiblement qualifiée. Mais les autres revendications qui se forment dans ce milieu ne s'organisent pas autour de la revendication qualitative et contestataire par excellence pour les sociologues français, à savoir la gestion de l'entreprise, voire de la « société tout entière » : la liste des objectifs non quantitatifs et autres que ceux relatifs aux conditions de travail (horaires, facilités d'instruction) et au salaire indirect (loyers en cité, congés payés, pensions, retraites) pour laquelle les enquêtés sont prêts à courir des risques, inclut :

- la structure des salaires ;
- les salaires comme instruments stratégiques ;
- des objectifs très importants au niveau national et la mise en cause du régime politique ;
- la solidarité internationale (très rare) ;
- les protestations contre l'ingérence du gouvernement dans les discussions de salaires ;
- l'obéissance à un mot d'ordre syndical et la défense des libertés syndicales ;
- la participation à une grève de soutien « si tous les syndicats la font ».

Cet ensemble d'objectifs non quantitatifs fait leur part à une action dirigée contre l'Etat, à une contestation du régime politique, mais ni la volonté d'autogestion ni celle de participation à la gestion de telle ou telle institution n'en paraît le fondement. Elle peut se résumer par la stratégie suivante : « à partir de changements dans la structure des rémunérations (qui peuvent être assimilés à des grignotements du revenu national), et en renforçant la cohésion syndicale, corroder le régime politico-économique intérieur », ce qui constitue une attaque certaine de la fonction remplie par l'Etat actuel, mais n'implique pas de « modèles sociaux » de rechange.

La population étudiée ne s'aventure certes pas dans un « utopisme visionnaire ».

Un autre panorama des revendications susceptibles de mobiliser la population est fourni par le classement des réponses à une question, qui élimine la perspective des sacrifices de salaires et des risques de réquisition qu'entraîneraient les grèves dépassant la durée légale de vingt-quatre heures : « Maintenant, nous aimerions savoir quelles revendications vous tiennent le plus à cœur »¹.

Les réponses ont été classées en quelques catégories simples :

1. *Revendications purement salariales sans référence aux conséquences des augmentations ou baisses de salaires* (totalisant 78 messages).

a) « Augmentation » (du niveau de vie, du pouvoir d'achat) pour tout le monde.

1. Cette question, faisant suite à celles qui se rapportent au fonctionnement des syndicats et aux programmes syndicaux, a évoqué chez les enquêtés les revendications déjà organisées dans les syndicats.

b) Réduction des *disparités* de salaires (par rapport au secteur privé, au niveau technique, aux salaires féminins...).

c) « Augmentation » pour le *personnel de l'entreprise* (les mesures pratiques proposées pour déterminer les salaires étant fort variés).

2. *Revendications pour l'aménagement de la vie du travailleur avec des incidences sur les rémunérations* (totalisant 45 messages).

a) *Horaires et durée du travail* :

— amélioration des horaires, surtout dans les services d'exploitation, réduction de la semaine de travail : les 40 h ;
— étalement des congés.

b) *Cycle de la vie de travail* :

— avancement de l'âge de la retraite ;
— révision des carrières.

3. *Revendications à caractère « idéologique » ou politique, sans incidence immédiate sur les rémunérations* (totalisant 20 messages).

a) Contestation de l'intrusion gouvernementale dans les négociations salariales.

b) Contestation plus générale de la politique gouvernementale (la Paix, l'interprétation de la nationalisation, la répartition des postes lucratifs).

c) Vagues souhaits concernant les progrès de la « condition humaine ».

d) Défense des libertés syndicales, « unité d'action ».

Une fois éliminée la perspective des *sacrifices de salaires* et des *risques* liés aux grèves d'une durée illégale, le volume des revendications sans incidence sur les rémunérations ne « gonfle » donc pas et le *thème du salaire demeure le plus important*, puisqu'il est mentionné soixante-dix-huit fois, alors que les revendications de caractère « purement idéologique ou politique » n'apparaissent que vingt fois. Selon le tableau, ces dernières apparaissent trente-quatre fois dans l'hypothèse des grèves de trois jours et les revendications de salaires soixante-seize fois. Cette comparaison entre les résultats fait supposer que, toutes proportions gardées, *la perspective d'une perte de salaire et de risques de sanctions à l'occasion des grèves prolongées stimule davantage les revendications idéologiques que celles relatives aux rémunérations.*

La liste des revendications « qui tiennent le plus à cœur » apprend, en outre, que les augmentations de salaires « pour tout le monde » importent plus que la réforme des salaires pour l'entreprise seulement (les revendications du groupe la apparaissent 57 fois, celles du groupe 1b 5 fois et celles du groupe 1c 16 fois).

La revendication de salaire ne peut donc être réduite à une revendication « de circonstance », engendrée à un moment précis par les heurs et malheurs du statut et par la procédure Toutée. Elle joue plus vraisemblablement, et à juste titre, comme le symbole le plus clair de la condition salariée elle-même et de la solidarité de classe.

Le thème du salaire qui recouvre 48 et 52 % des objectifs de grève mentionnés par notre échantillon est formulé par 34,5 % de nos enquêtés en ce qui concerne les grèves d'au moins trois jours et par 44 % en ce qui concerne les grèves d'au moins dix jours.

Quelques questions font appel aux aspirations plus qu'aux revendications organisées et permettent d'examiner si les premières fournissent un substrat à des actions à visées gestionnaires.

Presque toutes les réclamations exprimées à propos de la fonction, du service et de l'unité de production, pourraient très bien émaner d'OS d'une vieille usine. Une automatisation très avancée et des conditions de travail apparemment très modernisées, si l'on en juge par l'architecture industrielle, la liberté d'aller et venir, de converser, les temps de pauses dont jouissent les travailleurs dans les usines presse-boutons et les laboratoires n'ont pas engendré une satisfaction au travail fondamentalement plus développée que dans un atelier à tâches parcellaires.

Les commentaires sur les changements désirés dans l'ensemble de l'entreprise incluent des *critiques sur la gestion de l'entreprise* (19 messages, « les décisions ne peuvent être prises que par Paris », l'incompétence de la direction et son inaptitude à prévoir...), *l'immixtion des trusts* dans les fournitures, les conditions extrêmement favorables qui leur sont faites, mais aussi sur le *contrôle excessif de l'Etat* (9 messages) et, naturellement, sur l'organisation du travail (20 messages) et la politique du personnel (24 messages, salaires, durée du travail, hiérarchie).

Ces commentaires contiennent à n'en pas douter, *matière à « revendications gestionnaires »*.

Mais l'apparition d'un substrat à revendications gestionnaires dans les réponses à une seule des questions posées afin de stimuler l'expression de ces revendications sans le « forcer » ne fait-elle pas un peu problème ? En supposant un rapport étroit entre l'énoncé des questions et celui des réponses, il faut reconnaître différents « statuts » aux revendications, suivant :

— que l'on est prêt à courir des risques et à se battre pour elles bien au-delà de la durée légale des grèves (et en ce cas le salaire et ses implications vient en tête) ;

— que l'on y est effectivement très attaché (qu'elles tiennent le plus à cœur) (parmi celles-ci, « le salaire » est encore la plus répandue) ;

— qu'elles sont souhaitées, mais que l'on n'est pas prêt à prendre des risques ni à se battre pour elles.

Les revendications à visée gestionnaire appartiennent à cette dernière catégorie. En somme leurs conditions « d'apparition » au cours du questionnaire semble traduire cette attitude : « *oui aux changements dans la gestion, mais s'ils ne nous coûtent rien et n'exigent rien de nous* ».

Mais pourquoi cet évanouissement des préoccupations de salaires au moment où les individus interrogés se mettent à parler de la gestion de leur entreprise ? (Dans la liste des changements souhaités au niveau de l'ensemble de l'entreprise, le thème du salaire — qui concerne bien l'ensemble de l'entreprise, qui tient le plus à cœur, et mérite que l'on s'engage dans des actions comportant de grands risques — ne figure que neuf fois, alors que ceux de la gestion, des communications interservices et des relations Etat-entreprise sont mentionnés trente-quatre fois).

Y aurait-il réellement incompatibilité entre ces deux ordres d'orientation ? Si oui, il faut admettre pour le moins que selon diverses circonstances et la considération des risques bons et moins bons à prendre, la même population peut passer rapidement des uns aux autres.

Sous une forme « non coûteuse » et ne comportant pas de risques, la liste des désirs de changements peut d'ailleurs s'allonger considérablement².

2. Dans les réponses à la question « dites-nous ce que vous aimeriez qui soit modifié dans votre vie hors travail ? », le thème largement

Il est remarquable que le thème de l'argent en croise alors beaucoup d'autres : la privation de distractions vient du manque de temps, mais aussi du manque d'argent. Le logement, le confort ne s'acquièrent pas gratuitement : « l'argent pourrait tout arranger ». « On ne pense pas à des changements à cause du manque d'argent. » Par ce biais, la revendication de salaire réapparaît imbriquée dans tous les autres et il semble difficile qu'il en aille autrement, tant qu'une société distribue des rémunérations et use d'une monnaie ou de toute autre valeur d'échange.

Au cours des questions successives, elle se manifeste finalement avec beaucoup plus de régularité que l'attention pour les problèmes de gestion.

Une première correction suggérée par nos données aux thèses françaises émises ces dernières années sur la relation entre développement techno-économique et mouvements revendicatifs est celle-ci : il est vrai que des aspirations capables d'alimenter des revendications à visée gestionnaire peuvent apparaître dans un milieu techniquement et socialement « en pointe » (mais les « revendications » de ce genre ne sont pas clairement et précisément élaborées ; il n'est pas possible d'ailleurs de préciser si elles prendraient une orientation nettement rationalisatrice et intégratrice ou contestataire). Ces germes de revendications gestionnaires ne sont pas valorisés par les techniciens travaillant en secteur industriel « de pointe », puisqu'ils ne méritent à leurs yeux ni sacrifice ni risques et ne figurent pas parmi les revendications qui leur « tiennent le plus à cœur ».

Ils semblent jouir, par contre, effectivement, de cette propriété assez étonnante de *dissiper les préoccupations de salaires, nettement prioritaires et mobilisatrices*³, dans le moment même où ils éclosent.

dominant par sa fréquence d'apparition devient celui de la distribution et de l'accessibilité des divertissements et des activités culturelles (42 messages), puis ceux du logement (22 messages) et du niveau de vie (21 messages), de l'environnement (17 messages), de l'épanouissement de la femme et des enfants (9 messages), de l'organisation des durées de travail et de non-travail (7 messages), du cadre politique général (3 messages).

3. La permanence et l'importance des problèmes de salaires dans les sociétés industrielles avancées obligent à tenir compte de la théorie économique de la *paupérisation relative* que les sociologues semblent vouloir ignorer ou ne réfutent pas autrement qu'en la disant « non sociologique ».

De tels moments sont vraisemblablement rares en dehors de stimulations assez peu habituelles, qui ne peuvent être, après tout, qu'une cascade de questions posées par des inconnus.

Cet aspect un peu exceptionnel des thèmes gestionnaires dans les réflexions des enquêtés attire l'attention sur les « climats » fluctuants dans lesquels naissent puis s'évalouissent les mouvements revendicatifs ou contestataires, « climats » qui ont toujours fait problème pour les militants du mouvement ouvrier, mais qui, jusqu'ici, n'ont pas fait l'objet d'analyses sociologiques.

Ces « climats » se prêtent moins aisément à des analyses quantifiées que les conditionnements par les caractéristiques (techniques, sociales et autres...) des milieux de travail. Bien sûr, la conjoncture générale, les relations

Il est bien vrai que toutes les couches sociales peuvent s'enrichir quand une société se développe, mais il est non moins vrai que la répartition des richesses ne laisse d'y créer des conflits.

Dans le premier chapitre des *Questions actuelles du syndicalisme* (Pierre Lebrun, *Questions actuelles du syndicalisme*, Paris, Seuil, 1965, 171 p.), Pierre Lebrun donne une interprétation de la théorie de la paupérisation relative qui mérite attention. Il rappelle que, lorsque Marx parle de paupérisme, il « veut surtout parler de la misère de la couche des Lazare de la classe salariale », « des chômeurs tombés au dernier degré de la misère par leur éviction de la production du fait de la machine ». Mais le lumpen-prolétariat n'est pas absent des sociétés déjà largement industrialisées, même si ce sous-prolétariat se réfugie dans les bidonvilles, même s'il est composé, pour une large part, d'étrangers immigrés de nations moins développées que celle qui les reçoit, de réfugiés politiques et souvent de gens au teint plus foncé que celui des habitants du pays d'accueil.

De plus, le *processus d'abaissement du niveau de vie n'a jamais été continu* dans l'esprit de Marx. Pendant certaines périodes, il y a effectivement recul de la tendance qui tend à minimiser les salaires et de la concurrence entre les ouvriers. Et pendant une même période, des tendances inverses à l'enrichissement et à l'appauvrissement peuvent jouer simultanément. *Le mouvement syndical a justement pour but de contrarier les tendances à la paupérisation relative.*

En utilisant divers indices statistiques (établis par le centre d'études économiques de la CGT, par la commission supérieure des conventions collectives) et des séries statistiques établies par Alfred Sauvy, P. Lebrun *calcule les variations du pouvoir d'achat salarial, puis rapporte ces variations à celles du revenu national par tête*. Il conclut qu'il n'y a pas de *paupérisation absolue* (sur ce point il ne contredit pas J. Fourastié qui, par d'autres méthodes de calcul, conclut à une élévation spectaculaire du niveau de vie moyen depuis le XVIII^e siècle, cf. Jean Fourastié, *les 40 000 heures*, Paris, Laffont, p. 56-64), mais il trouve depuis 1929, une *paupérisation relative à l'accroissement du revenu national et des besoins* dans tous les cas-types considérés, « paupérisation effectivement ressentie par les intéressés et confirmée par tous les sondages d'opinion dans ce domaine ».

fluctuantes entre les acteurs sociaux sont depuis toujours saisis intuitivement par les hommes politiques et les militants. Il reste au sociologue à trouver le fil discursif permettant de découper des concepts dans ces intuitions et de les sérier.

Des militants ont essayé de traduire leur propre « intuition » de ces climats : « On ne définit pas des buts (d'action) dans l'abstrait sans connaître l'état des forces en présence. » « On ne les (les objectifs d'action) achète pas au kilo comme de la viande chez le boucher. Des buts, ça dépend, ça peut changer. Par exemple, une grève part aujourd'hui pour une idée et puis, trois ou quatre jours après, ça a évolué suivant qu'on est devenu les plus forts ou les plus faibles » ; ils proposent ainsi eux-mêmes de lier l'analyse des « climats revendicatifs » à une théorie de l'évolution des rapports de force.

Dans les « climats » et rapports de force actuels, il ne semble pas, en tout cas, qu'une gestion complexe et nécessairement complexe dans une grosse entreprise — fût-elle la somme des établissements aux techniques les plus subtiles — favorise la course aux risques pour des « mouvements gestionnaires ».

CHAPITRE 3

LES MOYENS D'ACTION PRÉCONISÉS PAR LA BASE

Si l'on en juge par les entretiens enregistrés, la base ne conçoit pas séparément, elle non plus, les « buts », les « moyens d'action » et les « climats » ou « rapports de force ». Elle ne se met pas du tout « en mouvement » à la manière d'un intellectuel qui essaierait de choisir et d'adapter telle forme d'action plutôt que telle autre à tel ou tel objectif revendicatif.

Les réponses à trois questions¹ reprenant des thèmes qui revenaient souvent dans les entretiens centrés conduisent à supposer que les agents sont plus ou moins disposés à « bouger », *sans but précis* défini à l'avance, suivant la représentation qu'ils se font du gouvernement et du rapport de force gouvernement/salariés du secteur nationalisé.

Elles ont permis de distinguer :

— des représentations de l'Etat, ainsi que des pronostics quant au dénouement de l'affrontement avec le gouvernement engagé à l'époque et des évaluations du rapport de force salariés-gouvernement ;

— quelques jugements négatifs sur les organisations syndicales² ;

1. Q. 66 : Que pensez-vous de cette espèce de guerre d'usure entre le gouvernement et le personnel du secteur nationalisé qui vous fait faire une grève à peu près chaque année ?

Q. 68 : Vous sentez-vous prêt à recommencer pendant des années et des années ces escarmouches avec le gouvernement ?

Q. 69 : Et comment voyez-vous que les salariés du secteur nationalisé pourraient imposer leur point de vue au gouvernement ?

2. Les jugements spontanés sur les syndicats sont fort peu nombreux et sont tous critiques. Des jugements positifs, apparus dans une

— de nombreuses appréciations sur les mouvements de grèves en cours au moment de l'enquête et des contre-propositions de modes d'action jugés préférables ;

— des implications individuelles dans l'action qui était engagée pour faire éclater la procédure Toutée.

La disproportion entre la longueur des commentaires sur les grèves particulières et sur la grève en général, et celle des développements consacrés aux autres voies d'action, notamment les élections, indique que, dans les représentations des enquêtés, la grève demeurerait le moyen d'expression privilégié des réclamations salariées, dans le cadre social actuel. Et si l'imagination des enquêtés était très alerte pour suggérer des modalités de grève plus efficaces que les grèves conçues par les syndicats, elle ne jouait guère différemment de celle des travailleurs des secteurs « traditionnels » puisqu'elle ne concevait pas pour eux d'autres modes d'intervention sociale que la grève, les élections, les pétitions et manifestations.

En 1966, malgré les vives critiques déjà adressées au gouvernement, très peu d'enquêtés attendaient de la voie électorale des changements substantiels dans les rapports socio-économiques. Ceux-ci leur semblaient plus sûrement

question non retenue pour cette analyse ne sont pas formulés à l'occasion des trois questions envisagées ici.

a) Jugements sur leurs intentions dissimulées à leur base.

— C'est une guerre qu'on pourrait gagner si les syndicats le voulaient vraiment (CGT - gauche).

— Les syndicats ce n'est pas assez dur ; remarquez, c'est obligé vu qu'ils sont subventionnés par le gouvernement (FO - SFIO).

— Il y a une grosse faute des syndicats, ils ne sont pas assez francs à mon avis ; avec le gouvernement, ils ne s'entendent pas si mal que ça et ils nous font faire grève quand ils veulent. Exemple : l'année dernière, une grève a été projetée pour le logement ; les syndicats ont dit que ce n'était pas le moment : or c'était la veille des élections ; c'est louche. Le mot d'ordre ne vient pas de la base, mais des syndicats (FO - gaulliste).

— Les syndicats sont impuissants à faire changer le gouvernement (non syndiqué - extrême-droite).

— C'est la surenchère syndicale : chaque syndicat essaie d'en obtenir davantage (CFTC - indépendant).

— Ça ne rapporte qu'à un noyau de gens qui veulent se placer : c'est tout (CGT).

b) Jugements sur leurs relations avec les adhérents.

— Voilà ce que je reproche aux syndicats : on a appris la grève par la radio, ce n'est pas logique (FO - gauche).

— L'ouvrier n'est pas au courant de ce qui se passe dans les hautes sphères syndicales (CGT - Lecanuet).

pouvoir résulter de grèves exécutées en marge des restrictions légales au droit de grève.

La représentation de l'Etat, qui incarne doublement le pouvoir pour les employés du secteur nationalisé, constituait chez eux une motivation particulièrement importante des attitudes envers la grève et la voie électorale.

LES REPRÉSENTATIONS QUE LES SALARIÉS SE FONT DE L'ÉTAT

L'Etat était imaginé :

1. Comme une unité personnalisée dotée de traits de caractère :

a) qui fait preuve de mauvaise volonté (mais qui n'apparaît pas systématiquement hostile aux salariés, qui pourrait être bienveillante) ;

b) qui refuse de discuter avec les salariés ou « fuit » dans les discussions ;

c) qui fait des promesses et ne les tient pas ;

d) qui refuse de donner son dû à chacun ; qui veut tout accaparer, absorber, grignoter (l'Etat-ogre).

2. Comme une Force adverse qui gagne ou perd.

3. Comme un Calculateur géant :

a) qui a beaucoup d'informations, qui prévoit tout à l'avance, qui est prêt pour faire face à tout ;

b) qui fait des choix s'opposant aux revendications des salariés, alors que ceux-ci n'ont pas les moyens de modifier ces choix (les calculs et les conséquences s'ensuivent).

Quand l'Etat est perçu comme « traits de caractère », il est appréhendé au niveau de sa tactique d'interlocuteur. La représentation comme force adverse ou Calculateur géant passe à une interprétation plus élaborée : « De toute manière, l'Etat est contre nous » (quelle que soit sa tactique) ; « l'Etat-planificateur établit des prévisions, mais qui ne tiennent pas compte des besoins réels des salariés ».

Ces différents thèmes sont aisément reconnaissables, on les trouve formulés dans la grande presse de gauche et la presse syndicale. Ce n'est donc pas par leur contenu même

que les discours des enquêtés sont significatifs, mais par *la sélection* qu'ils opèrent parmi les thèmes jetés sur le marché de l'information. La représentation de l'Etat comme Calculateur est toujours entremêlée à une évaluation négative du rapport salariés-Etat et n'émane jamais de sympathisants communistes. La représentation Etat-force adverse peut être liée à une évaluation optimiste du rapport de force : « c'est l'Etat qui recule » ; cet optimisme émane toujours de communistes. L'idéologie du PC exercerait-elle une influence euphorisante ?

Ces modes d'appréhension de l'Etat peuvent paraître assez rudimentaires. Outre une allusion erronée au ministre de tutelle, on ne relève *aucune référence précise aux mécanismes politiques, aux institutions, ni aux rencontres entre représentants des salariés et représentants du gouvernement*. Dans tout l'abondant matériel enregistré et écrit que nous avons recueilli, la procédure Toutée ou les commissions Grégoire ne sont mentionnées en tout et pour tout que quatre fois par des délégués syndicaux.

La simplicité de cette représentation provient sans doute pour une part de la nature des *messages politiques et sociaux* transmis par les communications de masse et par la presse syndicale : messages souvent sans substance vivante, qui ne « dramatisent » rien quand il s'agit de l'Etat et demeurent sans résonance dans l'expérience concrète de chacun ; celle-ci ne peut trouver d'échos dans les communications de masse que dans les faits divers ou les spectacles divertissants. Comme l'indique W. Mills, ces messages ne mènent à aucune révélation finale ; ils rétrécissent le champ des perceptions au lieu de l'élargir ; ils ne transportent pas le récepteur du message « ailleurs », et ne l'aident pas à se constituer une conscience politique organisée, puisqu'ils ne lui parachutent que des perceptions fragmentaires³.

Mais la pauvreté de cette représentation dépend aussi de phénomènes plus complexes liés aux institutions politiques et à la transformation des sources du Pouvoir. L'autorité n'offre plus de symboles ni de cibles et l'individu ni le groupe ne peuvent se situer clairement par rapport à elle. Elle est partout et nulle part, sous forme de chinoïseries administratives.

3. C. Wright Mills, *White Collar, The American Middle Class*, Oxford University Press, 1951, 378 p.

Les entretiens enregistrés contiennent divers propos où les enquêtés expliquent qu'ils refusent d'entrer dans les détails administratifs et abandonnent volontiers aux « professionnels de la politique » le jeu bureaucratique qu'est devenu, à leurs yeux, le moindre problème autre que professionnel ou privé. C'est une manière simple de refuser l'autorité sans cible.

Mais il n'y a pas lieu de formuler ici davantage d'hypothèses sur la formation et les conséquences de telles représentations. Notons simplement, pour caractériser la population étudiée, que la perception de l'Etat sous forme de force adverse y est la plus fréquente, et que, en dépit, ou à cause même de leur caractère rudimentaire et fragmentaire, les diverses images de l'Etat ne manquent pas de force ; elles sont certainement susceptibles de mobiliser une opposition.

La perspective d'une évolution des rapports entre salariés du secteur nationalisé et gouvernement est très vague, elle coïncide à peu près avec l'évaluation des possibilités de changements sous la pression des salariés, possibilités répertoriées ainsi :

— On ne sera <i>jamais tout à fait</i> vainqueur ni vaincu, il faudra toujours lutter, la lutte est inhérente à la vie sociale	6 % (3)
— Avec le gouvernement actuel, <i>on ne peut rien changer</i> à la condition salariée, quels que soient les moyens mis en œuvre ; il faut un autre gouvernement pour que ça change	23 % (12)
— Avec d'autres moyens de lutte, <i>plus durs</i> , et ce gouvernement, <i>on peut changer</i> quelque chose à notre condition	46 % (24)
— Avec d'autres moyens de lutte, <i>moins durs</i> , et ce gouvernement, <i>on peut changer</i> quelque chose	12 % (6)
— Avec ce gouvernement et avec le <i>type de lutte</i> actuel, <i>on peut améliorer</i> notre condition	13 % (7)
	100 % (52)

Parmi les enquêtés qui abordent, aisément, sans « relance », le thème du dénouement de la crise engendrée par la procédure Toutée, c'est-à-dire ceux pour qui ce thème

était familier et qui étaient supposés y avoir réfléchi avant l'enquête, le groupe le plus important (46 %) était favorable à un durcissement des moyens de lutte, sans quoi un changement appréciable de leur condition ne leur paraissait pas possible.

L'opposition à l'Etat appréhendé comme force hostile se précisait par l'évaluation des forces à mettre en œuvre pour abattre cet adversaire.

LES JUGEMENTS PORTÉS SUR LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

Les grèves déclenchées à peu près annuellement au temps de la procédure Toutée étaient le plus souvent jugées négativement en fonction d'un bilan où les avantages qu'elles apportaient n'excédaient pas les inconvénients.

Quand elles étaient jugées favorablement, c'était sans justification ou parce qu'il paraissait utile de faire connaître son mécontentement au public et au gouvernement, de rappeler aux salariés qu'ils doivent se tenir en état d'alerte, solidaires...

Mais ces jugements étaient articulés avec l'opinion sur les moyens d'action préférables ou le cadre politique, en sorte qu'au lieu de les classer purement et simplement en termes de « favorables » ou « défavorables » aux grèves il a paru plus conforme aux cadres de référence des enquêtés de les classer comme suit :

- 1 — La grève, *telle qu'elle est menée, est le seul moyen de lutte possible et le mieux adapté* 23 réponses
- 2 — Les grèves telles qu'elles sont menées actuellement sont inefficaces. *Elles seraient efficaces si...* (elles étaient plus dures, plus plus longues, insurrectionnelles) 49 réponses
- 3 — L'inefficacité de la grève est due au *cadre politique actuel* 6 réponses
- 4 — La grève est un mauvais mode d'action ; *d'autres moyens seraient préférables* (des discussions, des pétitions...) 13 réponses

5 — La grève est un mauvais mode d'action.

Aucun autre mode d'action n'est proposé 9 réponses

Les moyens d'action de rechange, jugés préférables aux grèves de 24 heures réglementées par l'obligation d'un dépôt de préavis, cinq jours ouvrables à l'avance et d'une production de sécurité pour les usagers prioritaires, se résumaient ainsi :

- a) Il faudrait des grèves étendues à *d'autres secteurs* économiques ou à tout le secteur nationalisé 30 réponses
- b) Des grèves de plus longue durée, ou même illimitées 23 réponses
- c) Des grèves sans production *minimale de sécurité* 18 réponses
- d) Des grèves sont inutiles, il faut obtenir des *discussions* entre partenaires honnêtes 10 réponses
- e) Des grèves où les grévistes demeureront dans les usines au lieu d'aller se promener 4 réponses
- f) Les grèves sont inutiles, il faut agir sur le gouvernement au moment des *élections*, en « votant mieux » 3 réponses
- g) Les grèves sont inutiles, il faut organiser des *manifestations publiques*, des pétitions 2 réponses
- h) Il faut faire des concessions 2 réponses
- i) Les grèves sont inutiles. Il faudrait une *réforme* à l'intérieur du gouvernement 3 réponses

Les prises de position en faveur d'un durcissement des grèves sont, de loin, plus nombreuses dans l'échantillon que celles en faveur d'actions moins violentes (75 contre-propositions « dures » pour 20 « non-violentes »).

A ce stade de l'analyse, si l'on considère la population observée comme une unité homogène, sans s'arrêter à ses clivages internes, les tendances vers une opposition collective à l'Etat par la grève apparaissent nettement dominantes.

Le thème de l'espoir ou de la confiance dans les élections législatives comme voie de changement dans les rapports sociaux était fort peu développé.

L'ENGAGEMENT PERSONNEL DANS LA GRÈVE

La décision de participer personnellement aux mouvements de grève peut être indépendante du jugement objectif porté sur ces actions. Même si l'on juge des grèves inefficaces, on peut accepter d'y participer pour diverses raisons.

Les engagements personnels dans la « guerre d'usure » qui se manifestait, au temps de la procédure Toutée, par des « grèves-escarmouches » se distinguaient ainsi :

- a) Le sujet s'engage *inconditionnellement*. Il poursuivra la lutte quelle que soit la manière dont elle est menée 15 réponses
- b) Le sujet s'engagerait volontiers à poursuivre la lutte à *condition qu'elle soit menée différemment* : de la manière dont le sujet la conçoit lui-même 13 réponses
- c) Il se résigne à la lutte *pour une durée limitée*, mais préférerait éviter de prolonger le conflit 5 réponses
- d) Il est pessimiste sur une issue quelconque (la lutte étant inhérente à la vie sociale). *Il se résigne* néanmoins à la lutte *dont il ne voit pas l'issue* ; il est prêt à l'accepter *toute sa vie* 4 réponses
- e) Il considère avant tout ses intérêts personnels. Il poursuit la lutte tant que ça ne nuit pas à ses avancements 2 réponses
- f) Son engagement prolongé dans l'action équivaldrait à *une déception de ses attentes de voir le gouvernement faire de lui-même quelque chose* 7 réponses
- g) Il continue *par solidarité*, pour s'unir aux autres, *mais non par conviction personnelle*, car il ne trouve pas cette lutte justifiée 1 réponse
- h) *Il refuse* de continuer parce qu'il approuve la politique gouvernementale 7 réponses

LES REPRÉSENTATIONS DE L'ÉTAT ET LA COMBATIVITÉ

L'analyse de contenu résumée ci-dessus a abouti à un grand nombre de catégories permettant de respecter à peu près les nuances des positions de chacun, mais elle n'autorise pas des conclusions statistiquement valides élaborées à partir des fréquences de réponses obtenues.

Nous avons néanmoins recherché quelles représentations de l'Etat se présentent conjointement avec telles et telles prises de position et sont disjointes de telles autres.

RELATIONS ENTRE UNE OU PLUSIEURS REPRÉSENTATIONS DE L'ÉTAT ET LES ÉVALUATIONS PORTÉES SUR LES GRÈVES ANNUELLES ?

La représentation de l'Etat sous forme d'unité personnalisée douée de traits de caractère ne présente pas d'incompatibilité particulière avec les types de jugements portés sur les grèves cycliques déclenchées à peu près chaque année durant la procédure Toutée, tandis que l'assimilation de l'Etat à une force adverse est incompatible avec le refus de la grève et avec l'imputation de l'inefficacité des grèves actuelles au cadre institutionnel. A l'inverse, cette assimilation se joint à une justification des grèves et à une attitude volontariste : à une acceptation de la responsabilité du résultat des méthodes revendicatives par les salariés eux-mêmes. En outre, à l'intérieur de la position qui approuve la grève en général, comme forme d'action, *la représentation Etat-force adverse est particulièrement compatible avec une critique des grèves actuelles et avec le souhait de durcir, prolonger, étendre les grèves.*

La représentation de l'Etat comme machine à calculer, instrument de programmation est complètement disjointe, dans l'échantillon de réponses obtenues, de l'impression que les grèves, telles qu'elles sont menées, constituent un moyen de lutte bien adapté à la situation.

Mais, et cela est intéressant, car cette représentation doit probablement se développer : l'identification de l'Etat à un *calculateur géant* se joint étroitement à la conclusion que

les grèves sont *inefficaces* et plus particulièrement qu'elles sont *inefficaces en raison du cadre politique* défini par les élections. Cette dernière représentation, qui est grossièrement la plus « moderniste », semblerait répondre à la conviction qu'il est impossible de lutter contre un gouvernement, une fois élu, s'il détient les *instruments de prévision*, s'il peut connaître ce qui doit demeurer caché à la masse.

Par contre, l'approbation *sans réserve* des grèves sous forme courte et cyclique se joint le plus souvent à la représentation la plus « archaïsante » de l'Etat.

Pour les enquêtés les grèves de 24 heures, telles qu'elles étaient menées avec préavis et assurance d'une production minimale, semblaient impropres à atteindre l'Etat lorsqu'il était appréhendé comme force hostile ou comme calculateur géant.

RELATIONS ENTRE L'UNE OU PLUSIEURS DES REPRÉSENTATIONS DE L'ETAT ET LES FORMES D' ACTIONS SOUHAITÉES

Nous avons observé une grande dispersion de chaque type de représentation de l'Etat dans le choix des formes d'action jugées préférables. Les incompatibilités entre représentations de l'Etat et formes d'actions proposées sont plus rares qu'entre ces mêmes représentations et les jugements sur les grèves en cours. Quand elles apparaissent, elles sont néanmoins très significatives : *les identifications de l'Etat à un calculateur géant et à une force adverse sont toujours disjointes de l'opinion que des discussions pourraient aboutir à un résultat* (interprétons : de l'idée que le partenaire peut être « saisissable » ou se laisser apprivoiser).

Le souhait de grèves plus longues, plus étendues, plus radicales, plus inattendues, se joint surtout à la représentation de l'Etat comme force adverse, ce qui semble aller de soi.

L'affrontement avec l'Etat appréhendé comme calculateur géant semblerait se médiatiser surtout par le souhait de grèves plus longues et plus étendues. Pour déjouer les calculs de la machine géante, *la durée* et l'ampleur des perturbations introduites dans la production seraient investies dans les conceptions des enquêtés d'une efficacité plus certaine que des arrêts-surprises brefs de la production.

RELATIONS ENTRE L'UNE OU PLUSIEURS DES REPRÉSENTATIONS DE L'ETAT ET L'ENGAGEMENT PERSONNEL DANS L'ACTION ENGAGÉE PAR LES SALARIÉS DU SECTEUR NATIONAL.

A nouveau nous avons noté que l'identification de l'Etat à une force adverse exerce une fonction très sélective dans l'éventail des formes d'engagement possibles alors que l'identification de l'Etat à des traits de personnalité « tolère » toutes les prises de position.

L'identification de l'Etat à une force adverse n'est compatible qu'avec la détermination de poursuivre la lutte engagée. Mais la fonction sélective de cette représentation s'exerce surtout en faveur de la décision de *poursuivre la lutte à condition que la tactique soit modifiée*, alors que la représentation « archaïsante » de l'Etat s'accommode le mieux de l'engagement *sans condition*.

La représentation de l'Etat comme *calculateur géant* empêche l'engagement inconditionnel dans les mouvements revendicatifs. Dans la mesure où cette représentation « tolère » un engagement personnel, elle se joindrait plutôt à celui du type « résigné » qui ne peut échapper à la lutte parce que « ça ne finira jamais », « la lutte étant inhérente à la vie sociale ».

La capacité de former une image, même très rudimentaire, de l'Etat semblerait suffire, quelle qu'elle soit, à *éliminer le refus de l'engagement personnel dans l'action* ainsi que l'engagement sans conviction.

En somme, chaque image de l'Etat s'intègre à des ensembles distincts d'évaluations, de projets, de décisions personnelles, cohérents et organisés.

L'image de l'Etat comme force adverse se joint à une conception des rapports salariés-Etat en termes de rapports de force et liée à *une attitude volontariste* : à une prise en charge des responsabilités de l'évolution des mouvements revendicatifs, à une perception de l'importance des modalités concrètes de la grève, à un *projet de « durcir »* ces mouvements et à *l'implication personnelle* dans ces mouvements, le plus souvent raisonnée, volontaire et conditionnée par la manière dont ils sont menés.

L'image de l'Etat comme calculateur géant se joint plus nettement à une *conception déterministe* des rapports sociaux, à des formules de rechange centrées sur la nécessité

d'étendre dans le *temps* et dans l'*espace* la désorganisation de la production et à un engagement dans la lutte de type *résigné* et « *fataliste* » ou « *par déception* » du rôle de l'Etat.

La représentation de l'Etat sous forme de traits de personnalité s'accommode d'évaluations, d'actions collectives, d'implications personnelles plus diverses et donc à *un ensemble plus diffus et logiquement moins « exigeant » que les deux autres.*

Si l'on pose que les deux structures d'attitudes distinctes, admettant, l'une, l'image de l'Etat-force adverse, l'autre, l'image de l'Etat-machine-organisatrice-planificatrice, se développeront au détriment de la structure diffuse admettant l'image archaïsante de l'Etat, on peut admettre que les comportements des salariés du secteur national se polariseront dans l'avenir selon deux directions essentielles, définies par les conséquences de deux interprétations du devenir social : l'une de caractère volontariste, *admettant la possibilité de briser certaines tendances par des interventions délibérées des salariés sur leur production*, l'autre de caractère « a-historique », « scientifique », *affirmant des régularités et des tendances inflexible pour qui ne détient pas les secrets des calculs prévisionnels et mettant en doute l'utilité des interventions des salariés sur leur production.*

Dans les discours suscités par les questions sur l'affrontement avec le gouvernement, le thème de l'enjeu de cet affrontement n'apparaît pas une seule fois. De leur analyse, il ressort que *ce n'est pas la visée d'objectifs précis qui fait choisir, par une sorte de calcul, telle ou telle modalité d'action, mais que les images liées à la notion d'Etat organisent et intègrent les dispositions individuelles devant cet Etat, quelles que soient les stratégies des organisations ouvrières.*

Il est vrai que, depuis la suppression de la procédure Toutée, les grèves ont été moins fréquentes dans l'entreprise considérée ; mais il est douteux que les constellations d'attitudes liées à chaque représentation de l'Etat se soient profondément modifiées. Si le changement de mode de fixation des salaires n'a pas suffi à remodeler les images de l'Etat, les agents appréhendant l'Etat comme force systématiquement hostile ne sont-ils pas encore mobilisables pour de nouvelles actions à nouvel enjeu ?

Sans doute, ces images ne peuvent influencer le rôle des

organisations syndicales tel qu'il peut se manifester, par exemple, dans la décision de contester la procédure Toutée ou de respecter l'accord indexant les variations de salaires au PIB et aux résultats de l'entreprise ; mais elles agissent vraisemblablement à la source de la combativité en structurant et motivant les prises de position individuelles.

CHAPITRE 4

L'ÉVALUATION DE LA COMBATIVITÉ

La spécificité des revendications et des moyens de lutte préconisés par les salariés d'un secteur industriel de pointe n'est pas frappante. Les unes et les autres s'inscrivent très purement dans la tradition des luttes ouvrières. Il reste à apprécier dans quelles limites celles-ci mobilisent les travailleurs des secteurs modernisés, ou jusqu'à quel point ils sont disposés à leur sacrifier leurs intérêts immédiats.

Les attitudes à l'égard des moyens d'action ayant révélé que les positions les plus radicales consistaient à proposer une extension et un allongement des grèves, il semble assez naturel de considérer que la combativité se manifeste, sous sa forme la plus acerbée, par l'endurance à prolonger les grèves et par le mépris pour les réglementations légales limitant les modalités d'organisation des grèves¹.

1. Dans le secteur nationalisé, l'exercice du droit de grève était réglementé au moment de l'enquête :

— Avant de déclencher une grève, les syndicats considérés comme « représentatifs » au niveau national, et seuls habilités à organiser des grèves, devaient déposer un préavis d'au moins cinq jours ouvrables.

— Si une grève durait plus de 24 heures, le personnel pouvait être réquisitionné et mis à pied s'il refusait d'assumer sa fonction (ce point est semblé ignoré ou oublié dans les réponses analysées dans les précédents chapitres).

— Une production minimale de sécurité devait être assurée pendant la durée d'une grève, pour assurer un minimum de service public... et pour éviter des avaries du matériel ; l'équipement des usines se détériorant très vite après 48 heures de repos.

Dans les usines, une grève n'était jamais un arrêt total du travail. L'arrêt pouvait être total dans les laboratoires et les bureaux d'études, mais point dans les services de production.

Dans une usine, une journée de grève signifiait une production réduite (le minimum à produire était défini pour chaque grève après discussion entre les comités de grève et les directions correspondantes).

Nous supposons une relation entre la hiérarchie socio-professionnelle et les niveaux de combativité.

Il semblait admis, jusqu'à une date récente, que la combativité s'élève avec les qualifications ouvrières : que les manœuvres sont moins combatifs que les OS et ceux-ci moins que les OP.

Dans notre échantillon, la strate inférieure est formée d'ouvriers qualifiés et la strate supérieure d'ingénieurs techniques. Selon l'hypothèse du rôle d'avant-garde de la « nouvelle classe ouvrière » dans les luttes syndicales, il aurait été logique de supposer que la combativité progressait de manière continue chez les techniciens, les techniciens supérieurs et les ingénieurs techniques.

C'est cet ordre de progression qui est mis à l'épreuve dans ce chapitre.

La variable indépendante a donc été la grille hiérarchique des catégories professionnelles, mais décomposée à la suite d'une analyse préalable où les différences qu'elle introduisait paraissaient peu cohérentes, en hiérarchies des fonctions, des revenus, de la formation et en trajectoire sociale.

Dans notre échantillon, ces quatre critères de stratification ne sont pas liés entre eux. En outre, leurs combinaisons sont trop nombreuses pour qu'il soit possible de retenir des groupes d'individus situés au même niveau sur plusieurs des hiérarchies, à titre de typologie. Ils ont donc été considérés comme critères de rangement bien distincts pour cet échantillon et utilisés comme variables indépendantes ordinales non liées entre elles².

Elle se marquait par un surcroît de travail pour les équipes d'exploitation, car il était très difficile de maintenir une usine à 40 ou 50 % de son régime normal.

2. Ces quatre variables ordinales ont été construites comme suit : Le niveau de revenu est distingué du salaire. Celui-ci varie approximativement comme la catégorie statutaire. Le niveau de revenu représente le revenu par tête dans la famille.

Le niveau de formation combine l'instruction générale, la formation professionnelle et les recyclages effectués dans l'entreprise. Il a été intéressant d'observer l'absence de corrélation entre instruction générale et formation professionnelle (de trouver des bacheliers classiques ou modernes sans aucune formation technique, des agents du niveau CEP ayant par contre atteint une formation professionnelle d'un bon niveau de technicien).

La trajectoire sociale est un rangement des individus selon leur mobilité sociale. Nous avons supposé une hiérarchie sociale parallèle à la hiérarchie professionnelle, mais la débordant par le haut et par le bas. Sur l'une et l'autre, nous avons distingué des échelons et

Les variables dépendantes ont été une *échelle d'endurance aux grèves* (construite selon la méthode de Guttman) et les composantes de *l'attitude envers la légalité* (distinguées grâce au test d'homogénéité de J. Loewinger)³.

L'échelle d'endurance aux grèves est fortement homogène. Les enquêtés peuvent se ranger suivant quatre degrés de combativité⁴ et l'échelle peut être supposée propre à évaluer les variations dans l'intensité de la combativité.

Par contre, les indicateurs du respect de la légalité (les positions à l'égard du préavis, de l'opinion publique, du minimum technique et du droit de grève sans restriction) sont hétérogènes entre eux. A la place de la dimension « respect de la légalité » supposée a priori unidimensionnelle, il faut plutôt substituer trois autres dimensions :

a) l'une que l'on pourrait appeler « *affrontement avec les utilisateurs du service public* » (induite de l'homogénéité

calculé le nombre d'échelons qui sépare le milieu d'origine du niveau prévisible où un individu estime qu'il terminera sa carrière professionnelle. Ce niveau est aisément prévisible par chacun. Les individus se distinguent en régressants, stagnants et ascendants, d'un, deux ou trois échelons. Des sujets sont classés comme ouvriers et ascendants à la fois. Nous avons estimé que l'entrée dans un service public, même à un poste subalterne, représentait une ascension d'un échelon pour un fils de journalier, de petit paysan, de domestiques, etc. Cette estimation n'est pas celle des niveaux d'aspiration.

Le type de fonction exercée dans l'entreprise distingue les tâches traditionnelles à dominantes manuelles : fonctions de chaudronniers, mécaniciens, soudeurs... et les tâches modernes à dominante cérébrale ou nerveuse : fonctions d'électroniciens, d'analystes, de pilotage et surveillance d'ensembles commandés par ordinateur.

3. J. Loewinger, « The technique of homogeneous tests compared with some aspects of scale analysis », *Psychological Bulletin*, 45, 1948, p. 507-529.

4.			
Niveau 0 :	Refus de toute grève	8 %	(13)
Niveau 1 :	Ont participé aux grèves de 24 heures précédant l'entretien mais ne se sentant pas prêts à soutenir des grèves plus longues	12 %	(18)
Niveau 2 :	Sont disposés à soutenir des grèves d'au moins trois jours (et les grèves plus courtes) et ont participé aux grèves de 24 heures	20 %	(31)
Niveau 3 :	Sont disposés à soutenir des grèves d'au moins dix jours (et les plus courtes) et ont participé aux grèves de 24 heures	46 %	(71)
Cas non interprétés :			
	Sont disposés à soutenir des grèves longues et dures mais non point les grèves de 24 heures	3 %	(5)
	Refus de répondre à l'une des trois questions	11 %	(17)
		<hr/>	<hr/>
		100	(155)

des réponses aux deux questions sur la sécurité des usines et la prise en compte de l'opinion publique et des besoins des usagers) ;

b) la seconde pourrait être baptisée « *affrontement direct avec le gouvernement* » et est induite de l'homogénéité de l'opposition au préavis avec les positions favorables à un durcissement des moyens d'action (et de l'hétérogénéité de ces deux items avec tous les autres) ;

c) la troisième ou « *combativité pure* » se manifeste par la forte homogénéité de l'ensemble des réponses relatives aux dispositions envers les grèves.

L'attitude globale envers la légalité n'étant pas homogène, elle ne peut être utilisée comme indice d'évaluation unique. Pour la famille de questions concernant les réglementations du droit de grève, l'effet des variables indépendantes devra donc être analysé en examinant les questions une à une.

VARIATIONS DE LA COMBATIVITÉ SELON LE REVENU, LA FORMATION, LA FONCTION ET LA TRAJECTOIRE SOCIALE

VARIATIONS DE LA COMBATIVITÉ MANIFESTÉE PAR L'ENDURANCE AUX GRÈVES

Les rangs occupés, d'une part, dans l'échelle d'endurance aux grèves et, d'autre part, dans les tranches de revenu, les classes de formation, les fonctions et la trajectoire sociale apparaissent sans correspondance constante et continue. C'est ce que montrent les tableaux suivants.

Le trait le plus frappant de ces distributions consiste en ce que les rangs occupés sur les variables indépendantes (niveau de vie, métier, formation) ne modifient pas tous la distribution des rangs occupés sur le niveau de combativité.

Nous procéderons donc en analysant séparément l'influence des critères de stratification sur les réponses à chaque question relative aux dispositions à poursuivre les grèves. Cette décision sera d'autant plus justifiée que les

TABLEAU 1
Niveaux de combativité selon le niveau de vie de la famille

	Revenu par membre de la famille inférieur à 600 F/mois	Revenu par membre entre 650 F et 950 F/mois	Revenu par membre supérieur à 1 000 F/mois	Inclassables	Totaux
Niveau de combativité 0	11 % (6)	10 % (5)	0 % (0)	12,5 % (2)	10 % (13)
Niveau de combativité 1	14 % (9)	6 % (3)	15 % (2)	25 % (4)	13 % (18)
Niveau de combativité 2	25 % (15)	28 % (12)	15 % (2)	12,5 % (2)	23 % (31)
Niveau de combativité 3	50 % (28)	56 % (26)	70 % (9)	50 % (9)	54 % (71)
	100 % (58)	100 % (46)	100 % (13)	100 % (16)	100 % (133)

TABLEAU 2
Niveau de combativité selon le type de métier

Niveaux de combativité	Métiers ouvriers tradition.	Fonctions modernes	Inclassés (électriciens)	Totaux
Niveau 0	0 % (0)	8 % (7)	35 % (6)	10 % (13)
Niveau 1	12 % (3)	13 % (12)	17,5 % (3)	13 % (18)
Niveau 2	25 % (6)	23 % (22)	17,5 % (3)	23 % (31)
Niveau 3	63 % (15)	56 % (51)	30 % (5)	54 % (71)
	100 % (24)	100 % (92)	100 % (17)	100 % (133)

dispositions envers les grèves réelles de 24 heures, les grèves hypothétiques d'au moins trois jours et celles d'au moins dix jours ne se révéleront pas influencées par les mêmes facteurs.

1. Le niveau de vie et le type de fonction ne jouent, au seuil de signification $P < 0,10$, que sur la participation aux grèves de 24 heures.

La participation aux grèves qui se déroulaient durant la

TABLEAU 3
Niveau de combativité selon la formation totale (générale + technique)

Niveaux de combativité	F 1 (CEP+CAP)	F 2 (BEPC, Bac. incomplets, BES, BI, Brevet de technicien)	F 3 (Bac. complets + promotion ouvrière ou école d'ingénieur)	Inclassés	Totaux
Niveau 0	13 % (5)	3 % (1)	33 % (7)	0 % (0)	10 % (13)
Niveau 1	8 % (3)	16 % (10)	10 % (2)	23 % (3)	13 % (18)
Niveau 2	24 % (9)	28 % (17)	14 % (3)	7 % (2)	23 % (31)
Niveau 3	55 % (21)	53 % (32)	42 % (9)	70 % (9)	54 % (71)
	100 % (38)	100 % (60)	100 % (21)	100 % (14)	100 % (133)

TABLEAU 4
Participation à la grève la plus proche selon le niveau de vie

	Niveau de vie inférieur	Niveau de vie moyen	Niveau de vie supérieur	Totaux
Ont participé à la grève la plus récente	88 % (54)	77 % (32)	64 % (9)	82 % (95)
N'y ont pas participé	12 % (7)	23 % (9)	36 % (5)	18 % (21)
Totaux	100 % (61)	100 % (41)	100 % (14)	100 % (116)

$S = P < 0,10$

période de l'enquête décroît régulièrement quand le niveau de vie de la famille s'élève.

Ce résultat peut sembler aller de soi, mais nous avons testé la stabilité de cette relation par la balance du budget familial (la famille a des dettes ou des économies) et l'importance des économies; et il est assez intéressant d'apercevoir dans quel sens le fait d'avoir des dettes ou des économies modifie cette relation: on participe également aux grèves que l'on ait des dettes ou des économies, mais à l'intérieur du groupe qui a contracté des dettes il n'y a

pas de différence significative entre les diverses tranches de revenu, la différence entre les groupes jouissant de bas et plus haut revenu s'accuse à l'intérieur de celui qui dispose d'économies.

Si maintenant l'on distingue, dans la catégorie qui a fait des économies, ceux dont les économies sont inférieures à trois mois de salaire et ceux pour qui elles sont supérieures, l'association entre bas revenu et participation à la grève de 24 heures proche de l'entretien demeure appréciable quand les économies sont inférieures à trois mois de salaire. Paradoxalement, l'association diminue et la différence due au niveau de revenu n'est plus significative dans le groupe qui dispose d'économies supérieures à trois mois de salaire. Autrement dit, le fait d'avoir des économies n'intensifie les différences dans la participation aux grèves actuelles que si l'épargne représente moins de trois mois de salaire. La tranche des bas revenus est plus entraînée que les autres dans les grèves actuelles, seulement dans des conditions bien précises : quand elle a des économies, mais pas trop.

La participation à ces grèves est également liée étroitement au type de fonction exercée : 100 % des agents exerçant un métier ouvrier traditionnel (de chaudronnier, soudeur ou mécanicien qualifiés) ont participé à la grève précédant leur entrevue avec un enquêteur, contre 86 % des agents exerçant des fonctions plus « modernes » (d'électroniciens, d'agents d'« exploitation », de laboratoire, ou d'ingénieurs). Autre manifestation de la continuité de ces grèves avec les luttes ouvrières du passé, de leur inspiration non moderniste, de leur absence de prétention à innover des objectifs de lutte ?

2. Le niveau de formation influence surtout la participation aux grèves en cours durant la période d'enquête et les dispositions à se mettre en grève pour au moins trois jours.

Ce sont les F2 (niveau brevet, bac incomplet), puis les F1 (niveau CEP + CAP) et en dernier lieu les F3 (Baccalauréat et +) qui participent le plus aux grèves périodiques de 24 heures et sont disposés à se mettre éventuellement en grève pour au moins trois jours. La plus faible endurance aux grèves des F3 se retrouve également à propos des dispositions de faire grève au moins dix jours (mais à ce niveau, la différence n'est proche de la significativité qu'entre les F1 et F2 d'une part, les F3 d'autre part).

TABLEAU 5
Dispositions envers chaque type de grève selon le niveau de formation

	Formation 1	Formation 2	Formation 3	Totaux
Ont participé à la grève la plus proche de l'entretien	87 % (33)	97 % (55)	42 % (10)	82 % (98)
	(P < 0,01) (φ = 0,27)			
Prêts à faire grève trois jours et plus	69 % (30)	78 % (48)	47 % (10)	70 % (88)
	(P < 0,05) (φ = 0,23)			
Prêts à faire grève dix jours et plus	54 % (23)	55 % (33)	37 % (8)	52 % (64)

Le contraste entre les F2 et les F3 est frappant et il peut sembler étonnant que l'ascension dans la hiérarchie de la formation agisse de manière sensiblement différente de celle dans la hiérarchie des revenus.

Avant d'accepter la conclusion d'un effet non parallèle du revenu et de la formation, il convient de se demander si l'ordre de combativité F2, F1, F3, est réellement imputable à la formation générale et technique, ou s'il ne dissimule pas l'effet de tierces variables.

Or, l'analyse a montré que l'influence du niveau de formation sur les dispositions envers les grèves est testée par les niveaux d'information sur les programmes syndicaux, sur la politique contemporaine, et par la trajectoire sociale.

Il en résulte, en résumé, que la formation ne modifie, elle aussi, le taux d'agents favorables aux divers genres de grèves que dans certaines conditions, mais plus larges que celles dans lesquelles le revenu intervient.

— La formation agit bien en tant que telle sur la participation aux grèves en cours, dans l'ordre F2, F1, F3, sauf dans le groupe peu informé des programmes syndicaux.

— Mais à propos des hypothétiques grèves d'au moins trois jours, cet ordre de combativité ne se maintient et ne se renforce que chez les agents bien informés des problèmes de politique contemporaine ; il disparaît chez les sujets peu informés des questions politiques ; il disparaît

également quel que soit le niveau d'information sur les programmes syndicaux.

Ce conditionnement de la plus grande combativité des F2 et de la plus faible combativité des F3 par une bonne information sur les problèmes politiques à l'occasion d'éventuelles grèves d'au moins trois jours peut donc signifier que pour les uns et les autres *les grèves de moyenne durée revêtent une signification d'ordre politique*.

Qu'est-ce qui, dans la conjoncture du moment, pouvait conduire les F3, conscients des problèmes actuels, à refuser des grèves jugées plus souvent souhaitables par les F2 informés ?

Faisons l'hypothèse que les F3 bien informés sont conscients de devenir les maîtres de la société technicienne qui se crée et que, somme toute, ils n'ont pas à l'attaquer ; alors que les F2 ne détiennent pas le même « potentiel social ». Ils entrent dans le processus de l'ascension par l'instruction ; ils ne sont plus assujettis à la stagnation sociale sans remède qui caractérisait la classe ouvrière : mais ils ne peuvent espérer aller très loin, approcher le sommet de la pyramide sociale ; ils se situent à une charnière. Si la combativité qu'ils expriment en se déclarant plus souvent que l'ensemble de l'échantillon prêts à suivre des grèves d'au moins trois jours relève d'une volonté de s'approprier le « potentiel social » qui leur fait défaut autrement qu'en retournant sur les bancs de l'école, on peut supposer que leurs dispositions combatives sont accentuées quand ils décrivent une trajectoire sociale régressante ou stagnante. Cette hypothèse est bien vérifiée à propos des éventuelles grèves d'au moins trois jours.

Les F2 sont plus disposés à suivre des grèves d'au moins trois jours quand ils décrivent une trajectoire sociale régressante ou stagnante dans la proportion de 86 % contre 76 % quand ils sont ascendants. A noter que, lorsqu'ils n'ont pas mis à profit leur « potentiel ascendant », les F3 sont aussi plus souvent prêts à se mettre en grève au moins trois jours (dans la proportion de 75 % au lieu de 40 %). Par contre, les F1 sont conditionnés à l'inverse des deux groupes précédents par leur trajectoire sociale ; c'est quand ils sont entrés dans le processus de l'ascension sociale qu'ils deviennent les plus disposés à se mettre en grève au moins trois jours. La combativité liée à la formation à l'occasion d'éventuelles

grèves de trois jours est bien influencée aussi pour chaque groupe de formation par la trajectoire sociale.

Mais il faut l'interpréter comme un arrivisme individuel (ce que suggère aussi la plus grande participation des catégories maîtrise et techniciens à l'activité des commissions paritaires qui discutent et enregistrent les avancements), et demeurer très prudent sur la portée volontairement contestataire d'une telle combativité.

En résumé, la signification propre à chaque type de grève est claire : les grèves en cours de 24 heures sont les grèves de tout le monde, mais surtout des agents exerçant des métiers ouvriers traditionnels et de ceux dont la famille dispose du plus faible niveau de vie (la combativité liée à ces grèves décroît au fur et à mesure qu'augmente le revenu) ; les grèves de moyenne durée mobilisent surtout les agents de niveau de formation intermédiaire lorsqu'ils sont bien informés des questions politiques ou lorsqu'ils décrivent une trajectoire sociale stagnante ou régressante par rapport à leur père ; la combativité liée aux grèves de moyenne durée semble donc s'alimenter largement à une volonté d'ascension sociale.

Le rôle d'« aile marchante » attribué le plus souvent sans analyse systématique *aux techniciens et aux ingénieurs techniques* semble réduit à un type de grève hypothétique bien particulier et doit être attribué, avec plus d'exactitude, à l'effet des *conséquences de la formation sur les possibilités d'ascension sociale, plutôt qu'à la fonction comme telle*.

Les dispositions envers les grèves de longue durée ne dépendent d'aucun des critères de stratification analysés, pas même de la formation. Aucune tendance ne permet d'interpréter la combativité qui s'exprime par une adhésion verbale à ces grèves de longue durée. Peut-être entraînent-elles surtout les F3 dont la trajectoire sociale n'est pas ascendante, mais cette tendance n'est pas significative.

Mieux vaut conclure que la revendication non formulée de mobilité sociale ne va pas jusqu'à disposer à des grèves de très longue durée. Les dispositions à suivre de telles grèves appellent un essai d'analyse supplémentaire.

Il faut maintenant rechercher un critère rendant compte de la disposition à prolonger les grèves au moins dix jours. L'âge, le milieu d'origine n'introduisent pas de variations significatives sur l'endurance aux grèves.

L'appartenance syndicale, par contre, en introduit de très nettes entre les CGT d'une part et les non-syndiqués + UNCM de l'autre dans la participation à la grève précédant l'entretien avec l'enquêteur et les dispositions à prolonger les grèves au moins trois jours ; et entre les CGT d'une part et les CFDT + CFTC + FO de l'autre dans les dispositions à prolonger les grèves au moins dix jours ; les CGT se disant dans tous les cas plus favorables aux grèves que les autres.

Mais comme on l'observera encore dans la suite de l'enquête, l'effet différenciateur de l'appartenance syndicale ne joue de manière constante qu'à l'intérieur des strates les plus « privilégiées » de la population et disparaît à l'intérieur des strates socialement les plus « vulnérables ». Le fait d'occuper une position individuelle vulnérable uniformise les comportements dans la population étudiée.

Il demeure que c'est la conjonction d'un *haut niveau de formation et l'adhésion à une idéologie syndicale qui fut révolutionnaire* qui donne la plus forte probabilité d'être décidé à *poursuivre les grèves au moins dix jours*.

Plus significatif que l'analyse des « petites différences » de comportements et d'attitudes entre les strates et les groupes demeure le simple constat que dès 1966 une majorité d'agents employés dans un secteur de pointe était disposée à *poursuivre les grèves au-delà de leur durée légale* (67 % étaient prêts à les poursuivre au-delà de trois jours, 50 % au-delà de dix jours), mais que ces mêmes agents n'avaient pas défini d'objectifs nouveaux ; le contenu de leur revendication s'était montré « traditionnel », il ne manifestait pas une distanciation par rapport aux luttes des secteurs de travail techniquement moins avancés. C'est en ce sens que nos résultats s'accordent mal avec les hypothèses modernistes, avec celles de S. Mallet sur la « nouvelle classe ouvrière » par exemple.

VARIATIONS DE LA COMBATIVITÉ MANIFESTÉE PAR L'OPPOSITION A LA RÉGLEMENTATION DES GRÈVES DANS LE SECTEUR NATIONAL

Les liaisons entre chacun des quatre critères de rang social et les positions envers la réglementation des grèves sont rares.

Dans la plupart des éventualités considérées, les facteurs analysants induisent également à la révolte et à la sou-

mission puisque propensions à la révolte et à la soumission s'équilibrent à peu près dans l'ensemble de l'échantillon. Il n'est pas très surprenant, en effet, que bas niveau de vie, fonction démunie de prestige (du type ouvrier chaudronnier ou mécanicien), faible « potentiel social » (niveau de formation inférieur), trajectoire sociale stagnante ou régressante disposent le même nombre d'individus à la révolte et aux sentiments d'impuissance, d'incapacité à dominer un conflit.

Mais devant une quasi-égalité de répartition, il peut être intéressant de se demander *si les effets de plusieurs critères ne sont pas cumulatifs*, c'est-à-dire si la conjonction de plusieurs variables indépendantes ne produit pas des variations plus amples que chacune d'elles isolément. Exemple : si l'on observe que le plus bas niveau de revenu dispose un peu, même de manière non significative, à ne pas assurer le minimum technique et la sécurité des usines durant une grève, il faut vérifier si cette tendance n'est pas plus accentuée parmi les bas revenus jouissant aussi du plus bas niveau de formation ou exerçant les fonctions les moins prestigieuses, les moins « reconnues ».

Nous avons donc recherché s'il y a effet cumulatif des effets de la fonction et du niveau de revenu qui, séparément, introduisent des variations de même sens sur les mêmes indicateurs de combativité ; et effet cumulatif des effets de la trajectoire sociale qui introduit les variations les plus cohérentes sur tous les indicateurs avec celui de chacune des autres variables indépendantes.

Les résultats fournis ne constituent que des indications et ne peuvent être considérés comme extrêmement crédibles, étant donné les faibles effectifs obtenus par les nombreuses partitions de l'échantillon. La répétition de plusieurs effets, tels celui de la catégorie de formation moyenne, ou des différences syndicales *ne* jouant *qu'à* l'intérieur des strates supérieures, supplée néanmoins, dans une certaine mesure, à la vérification statistique sur grand échantillon.

1. Les agents exerçant des fonctions d'ouvriers « ancien style » et ceux qui jouissent des plus bas revenus estiment plus souvent que les autres qu'il faut ménager l'opinion publique et les usagers, assurer le minimum technique et la sécurité des usines. Ils pensent un peu plus souvent que les autres qu'il faut respecter le préavis de cinq jours ouvrables avant de déclencher une grève.

Par contre, ils déclarent davantage que les autres qu'ils soutiendraient une grève, justement pour retrouver le droit de grève sans aucune restriction.

Ce sont les mêmes strates de la population qui s'impliquent en plus forte proportion exclusivement dans les grèves légales de 24 heures.

Résumons ces observations en disant que les agents exerçant des fonctions *d'ouvriers ancien style et ceux disposant de bas revenus sont plus disposés que les autres à revendiquer le droit de grève sans restriction et à soutenir les mouvements de grèves actuelles, mais dans la discipline, sans sortir de « la légalité »*.

Ce serait plutôt les agents exerçant des fonctions nouvelles et jouissant de revenus moyens et élevés qui jugeraient peu utile d'entreprendre des grèves spécialement pour réclamer la suppression des limitations au droit de grève, mais qui, à l'occasion, ne respecteraient pas celles-ci, ne se plieraient pas à la discipline légale.

Faut-il considérer qu'il y a effet cumulatif des deux facteurs revenu et fonction, c'est-à-dire que les ouvriers « ancien style » jouissant de bas revenu sont encore plus soumis au public et à l'Etat que l'ensemble des ouvriers ? Ou que les agents exerçant des fonctions d'un type nouveau le sont encore moins lorsqu'ils jouissent de hauts revenus ?

Il est sociologiquement très significatif qu'aucun ouvrier pourtant qualifié ne se classe encore dans la tranche des revenus moyens et élevés et que cet élémentaire question statistique doive rester sans réponse.

2. La trajectoire sociale introduit des différences cohérentes sur tous les indicateurs.

Les régressants et stagnants sont plus enclins que les ascendants à attaquer l'opinion publique, à ne pas se considérer obligés d'assurer le minimum technique et la sécurité des usines ni de respecter le préavis et enfin plus souvent disposés à soutenir des grèves pour réclamer le droit de faire grève sans restriction. Parmi les agents qui critiquent les grèves légales de 24 heures (on se rappelle que ces enquêtes l'ont fait spontanément, qu'ils n'ont pas été sollicités précisément par une question sur ce point), une plus forte proportion de stagnants et régressants formulent des contre-propositions « dures ».

L'effet de la trajectoire étant le plus cohérent, c'est sa

combinaison avec les autres facteurs qui paraît la plus intéressante à observer.

Y a-t-il effet cumulatif de l'effet de la trajectoire sociale et de celui de la fonction ou du revenu ? C'est-à-dire : est-ce que les stagnants et régressants sont encore plus fréquemment enclins à ne pas se soumettre aux exigences des utilisateurs et du gouvernement, à entreprendre des grèves pour retrouver le droit de grève sans restriction... quand ils jouissent du plus bas niveau de revenu ou quand ils exercent un métier assimilé au métier « ouvrier » ?

L'effet du niveau de revenu intensifie celui de la trajectoire sociale sur le mépris du préavis et les dispositions à faire grève pour obtenir la suppression des réglementations. Les stagnants et régressants prennent, en proportion encore plus forte, position pour les grèves destinées à protester contre les limitations du droit de grève et contre le préavis, quand ils jouissent de bas revenus ; les ascendants prennent ces positions, en proportion encore plus faible que dans l'échantillon total quand ils jouissent de hauts revenus.

Dans les autres hypothèses d'« illégalisme », l'effet de la trajectoire sociale n'est pas modifié dans une marge supérieure à 5 % par le niveau de revenu.

La conjonction des effets de la trajectoire sociale et de la fonction est plus rare, *ceux-ci ne s'intensifient clairement qu'à l'égard du préavis seulement, c'est-à-dire de la manière la plus tangible d'affronter l'autorité du gouvernement.*

Fonction et revenu influencent de la même manière en le renforçant l'effet de la trajectoire sociale sur les moyens d'affronter le gouvernement ; mais ils n'intensifient pas son effet sur la relation aux usagers.

3. L'examen des variations introduites par les précédents critères indiquerait plutôt (dans la mesure où l'on juge suffisantes des différences rarement significatives mais supérieures à 5 %) que *c'est bien l'accumulation d'« infériorités » ou de « faiblesses sociales » qui disposent à se révolter contre les réglementations légales protégeant l'autorité gouvernementale, mais à épargner les usagers. Les différences introduites par la formation accusent quelque peu cette tendance à cause de celle des FI à dissocier nettement leurs réactions envers le gouvernement et envers les usagers.*

Les stagnants et régressants optent plus fréquemment contre les utilisateurs du service public, contre le préavis,

pour les grèves réclamant la suppression des réglementations ; ils formulent plus souvent des contre-propositions dures dans le sous-échantillon F2 et ils sont moins contestataires quand ils se classent parmi les F3. Quand ils se classent en F1, leurs attitudes sont moins cohérentes : en matière de droit de grève, de préavis, de contre-propositions visant à durcir les grèves syndicales, leurs tendances contre le légalisme s'alignent sur celles des F2, mais à propos de sécurité des usines, de ménagement des usagers et de l'opinion publique, ils réagissent à la manière des F3.

C'est dire que l'effet cumulatif de la trajectoire sociale et de la formation n'est répétitif que si l'on fait abstraction des moins formés et que si l'on considère simplement le contraste entre les F2 et les F3.

4. Influence de l'appartenance syndicale.

Formulons l'hypothèse que si les adhérents CGT acceptent en fait la doctrine qui a inspiré la centrale ouvrière, ils doivent être plus disposés que les autres à enfreindre les réglementations légales.

L'hypothèse se vérifie pour les agents décrivant une trajectoire ascendante⁵.

Nouvel aspect du phénomène déjà plusieurs fois rencontré : *l'effet discriminatoire de l'appartenance syndicale ne joue au seuil de significativité retenu qu'à l'intérieur des strates les plus « privilégiées ».*

Les deux essais de mesure de la combativité font apparaître que chaque manifestation de la combativité est influen-

5. Les CGT sont plus disposés qu'ils ne le seraient dans une distribution aléatoire à ne pas freiner des mouvements de grève par souci de l'opinion et des usagers, tandis que les CFDT, CFTC, FO et les non-syndiqués le sont moins.

Les CGT sont également plus disposés à ne pas se sentir obligés à déposer des préavis, ils formulent plus fréquemment des contre-propositions visant à durcir les mouvements de grèves.

Ils sont un peu plus disposés que les autres à ne pas assurer le minimum technique et la sécurité des usines. (De toute manière, cette disposition est très rare et ne concerne que 7 individus sur 79 à qui l'on a demandé de se prononcer sur ce point scabreux) et à entreprendre des grèves pour retrouver le droit de grève sans restriction. Devant toutes ces éventualités, les différences sont significatives au seuil choisi, alors que celles introduites par les quatre critères de rang social l'étaient rarement.

Mais si l'on teste la stabilité de ces liaisons en les observant pour chaque niveau de la trajectoire sociale, on remarque que les différences marquées par l'appartenance syndicale dans l'opposition aux restrictions portées à l'exercice du droit de grève ne se maintiennent que chez les agents décrivant une trajectoire ascendante.

cée par une combinaison de variables très particulières, en sorte qu'il paraît difficile de formuler des pronostics sur les conditions dans lesquelles la combativité considérée comme une disposition globale et non comme une *multitude de manifestations* s'intensifie ou s'atténue.

Chacun des degrés de l'endurance aux grèves et chaque manifestation de l'opposition aux réglementations du droit de grève dépend d'une *conjonction de facteurs bien spécifique*.

Les plus endurants aux grèves sont les agents de formation moyenne (niveau brevets ou baccalauréat incomplet) dans leur totalité quand il s'agit des grèves légales en cours, dans leur fraction bien informée de politique contemporaine, ou stagnante et régressante quand il s'agit de grèves de moyenne durée.

Les plus constamment opposés aux réglementations légales sont les régressants et stagnants, surtout leur fraction jouissant de bas revenus ou de niveau de formation moyen, selon les formes d'opposition aux lois considérées.

Les agents dont la famille jouit du *plus bas niveau de revenu* ou qui tiennent des *fonctions ouvrières* traditionnelles font preuve d'une *combativité orientée surtout contre l'Etat, peu contre les usagers*.

Ces résultats peuvent se traduire comme suit : L'un des facteurs qui médiatise l'effet de la technique sur les situations individuelles, la formation, influence certes la plupart des manifestations de la combativité, notamment l'endurance aux grèves courtes et moyennes ; mais son action est *moins constante* que celle de la trajectoire sociale qui, elle, *n'est pas liée aux effets de la technique* et qui interfère non seulement directement sur l'attitude envers la légalité, mais aussi indirectement (comme facteur conditionnant l'influence de la formation) sur l'endurance aux grèves longues et moyennes.

On ne peut donc rejeter ni accepter sommairement l'idée suggérée par S. Mallet d'une plus grande combativité chez les techniciens que chez les OS. *Tout dépend* non seulement de leur formation, mais aussi de *leur information sur la politique contemporaine* et surtout de *leur trajectoire sociale*. Il n'est pas suffisant d'être F2 pour être en toutes circonstances plus combatif que les autres, il faut être aussi stagnant ou régressant pour être plus favorable aux grèves et plus opposé à la légalité. Il suffit par contre, dans la population

choisie, d'être stagnant et régressant (quel que soit le niveau de formation) pour être constamment plus opposé à la légalité.

Autrement dit, le présupposé selon lequel les travailleurs seraient plus combatifs dans les « secteurs de pointe » que dans les autres doit être ramené à de justes limites, puisque les attitudes combatives ne sont accentuées par l'un des effets de la technique (le gonflement des effectifs ayant atteint un niveau de formation moyen) que dans certaines conditions assez rares et indépendantes de la technique⁶. En outre, il ne semble pas, rappelons-le, que cette combativité mobilise d'emblée et aisément des volontés autogestionnaires.

Une « entreprise de pointe », par exemple, qui n'aurait pas embauché d'agents décrivant une trajectoire sociale régressante ou stagnante, ni bien informée des problèmes de politique contemporaine, éliminerait la plus forte propension du personnel de niveau BEPC, baccalauréat technique ou incomplet, brevet de technicien à prolonger les grèves et à violer les règles qui limitent l'exercice du droit de grève dans l'industrie nationalisée.

La croissance d'effectifs de niveau de formation moyen (effet majeur du développement technique), si elle peut certes stimuler la combativité des salariés, ne le fait pas à coup sûr ; elle n'a d'effet qu'à l'intérieur des catégories assez restreintes de travailleurs politiquement bien informés et socialement régressants ou stagnants par rapport à leur milieu d'origine.

6. Ce résultat peut être considéré comme une illustration partielle du thème développé par P. Naville de l'indépendance croissante des systèmes technologiques et des systèmes sociaux. Cf. P. Naville, *Vers l'automatisme social*, Paris, Gallimard, 1963, 258 p.

DEUXIÈME PARTIE

BASE ET APPAREILS

Dans cette seconde partie, sont étudiées les relations de la base à ses organisations syndicales et politiques.

Comment les nouvelles couches salariées abordent-elles le syndicalisme et la vie politique ? Y participent-elles activement ? Pour se faire assimiler ou pour exercer une pression de l'intérieur ?

CHAPITRE 5

LA PARTICIPATION SYNDICALE

Les revendications exprimées par les adhérents ne diffèrent pas sur les points essentiels de celles prises en charge de manière organisée par les syndicats ; néanmoins, les aspirations qu'il ont été conduits à formuler sont susceptibles de nourrir une gamme de revendications plus étendue. Les deux précédents chapitres ont montré, en outre, qu'une fraction importante de la population étudiée *contestait* les modalités des grèves syndicales (leur manque de force, leur aspect « conciliateur ») et, dans une certaine mesure, les réglementations légales acceptées par les fédérations.

Cette contestation de l'autorité gouvernementale, apparemment plus radicale à la base qu'au sommet des organisations, n'affecte-t-elle pas l'adhésion aux politiques syndicales ? Dans quelle mesure les adhérents épousent-ils et animent-ils les décisions fédérales ?

La rencontre du mouvement ouvrier traditionnel et des nouvelles couches salariées pose des problèmes illustrés par la différence des structures d'accueil qu'offre la CGT aux cadres, agents de maîtrise et techniciens, d'une part, et aux ouvriers, d'autre part.

La population étudiée se présente comme « neuve » devant le syndicalisme, à un double point de vue :

— D'une part, elle n'est recrutée que pour un tiers dans le milieu ouvrier ; elle n'en a pas hérité la sous-culture, les normes, le système de valeurs. D'après la conception des classes sociales de Halbwachs pour qui une « classe » est une « mémoire commune », elle ne se rattache donc même pas à la classe ouvrière.

— D'autre part, les problèmes rencontrés quotidiennement

dans une usine presse-boutons ou un laboratoire sont effectivement assez différents de ceux rencontrés par des OS, harcelés par les cadences, ou par des OP d'outillage.

Dès lors, sur quel mode et à quel degré participe-t-elle aux activités syndicales ? Jusqu'à quel point assimile-t-elle la doctrine des syndicats ouvriers ?

Y a-t-il une inégale difficulté selon les strates de « la nouvelle classe ouvrière » à rejoindre le mouvement ouvrier hérité du passé ? Cherchent-elles également à l'influencer et à l'adapter ou à l'ignorer ?

PRÉCISIONS DE MÉTHODE

Il semblait légitime de supposer que les comportements de participation élémentaire aux activités syndicales, tels que l'assistance aux réunions, l'achat d'une carte, la lecture de la presse syndicale... étaient homogènes et pouvaient se structurer en une échelle unique de participation syndicale sur laquelle pourraient se ranger tous les enquêtés ; l'ordre donné par l'échelle de participation syndicale pourrait donc être comparé à ceux des échelles de revenu, de formation, de trajectoire sociale.

On pouvait s'attendre à ce que les strates apparues comme les plus combattives soient aussi les plus participantes, puisqu'avant 1968 l'opposition d'une fraction de la base aux syndicats n'était pas encore claire. A cette époque, les strates les plus combattives pouvaient passer simplement pour celles qui entraînaient les autres à l'intérieur des syndicats, et nullement pour l'aile marchante d'une opposition antisyndicale qui ne s'était pas encore déclarée chez les salariés.

Au vu du chapitre précédent, les strates de niveau de formation intermédiaire s'étant montrées les plus combattives, du moins lorsqu'elles sont bien informées des problèmes politiques ou lorsqu'elles décrivent une trajectoire stagnante ou régressante, on pouvait formuler le pronostic que les couches moyennes, selon le critère de la formation, participeraient davantage que les autres aux activités syndicales. Mais il demeurerait difficile de prévoir si elles tendraient à assimiler purement et simplement les doctrines présentées

par les syndicats ou si elles chercheraient à les infléchir, à leur insuffler des orientations nouvelles.

Les données utilisées pour caractériser les comportements de participation ont été les réponses à une partie du questionnaire.

Sans reproduire ici le détail de la procédure d'application des tests statistiques ni de l'interprétation des résultats, mentionnons qu'elle aboutit à distinguer, d'une part, un noyau d'indicateurs homogènes composé par l'assistance aux réunions syndicales et la mémorisation de l'ordre du jour des deux dernières réunions, la formulation de suggestions ou d'objections dans ces réunions, la perception d'objectifs qui justifieraient une augmentation des cotisations ($H = 0,56$), l'ensemble composant *une dimension de participation d'ordre « intellectuel »*.

D'autre part, elle permet de distinguer deux indicateurs isolés et hétérogènes entre eux : la consultation des délégués et l'acceptation de cotisations plus élevées.

A noter que la prise de parole dans les réunions étant fortement hétérogène aux consultations de délégués en tête à tête, consultations privées et réunions publiques ne remplissent pas les mêmes fonctions et ne canalisent pas les mêmes influences ; que les dispositions à accepter de plus fortes cotisations sont homogènes à l'appréhension d'objectifs qui pourraient justifier cette augmentation, bien que le premier de ces deux indicateurs ne puisse s'intégrer à l'ensemble homogène des indicateurs de participation intellectuelle sans rompre cette homogénéité.

Il convient donc de distinguer, dans la relation de l'adhérent à son syndicat : *une relation d'ordre intellectuel, une relation personnelle aux délégués, une relation à l'argent qu'il faut donner ; chacune d'entre elles relevant sans doute de motivations fort diverses.*

VARIATIONS DES MODES DE PARTICIPATION SYNDICALE

Contrairement à notre attente, le résultat du test d'homogénéité ayant fait conclure à une pluralité de significations des moyens de participation, il y a lieu de différencier l'analyse des variations de la participation syndicale. Par ailleurs, on se rappelle que le chapitre précédent a mis en relief l'effet bien distinct de chaque critère de stratification, l'influence de la formation et de la trajectoire sociale paraissant les plus remarquables (la strate de niveau de formation intermédiaire — brevets ou baccalauréats non suivis de l'entrée dans une grande école — et celle qui décrit une trajectoire stagnante ou régressante ont manifesté le plus souvent leur combativité).

En fonction de ces résultats, il y a lieu de se demander maintenant si les agents de niveau de formation intermédiaire, ceux dont la famille jouit du plus bas revenu, les stagnants et régressants, vont être les plus actifs ou les plus en retrait dans les syndicats, en prévoyant qu'un même critère de stratification ne jouera pas sur toutes les dimensions de la participation syndicale.

Les pronostics peuvent être les suivants :

1. Les indicateurs de « participation intellectuelle » doivent dépendre surtout des niveaux de formation et d'information. Les agents les plus formés et les plus informés doivent assister en plus forte proportion aux réunions, prendre part aux discussions en plus forte proportion s'ils se trouvent en accord avec la manière de poser les problèmes dans ces réunions. S'ils se jugent non concernés par ces débats, « étrangers » aux questions qui y sont débattues, ils doivent au contraire assister aux réunions, participer aux discussions... en moins grand nombre.

2. L'indicateur traduisant la « relation à l'argent » doit être lié au niveau de revenu. Un plus haut niveau de revenu doit disposer à accepter de consacrer une plus grande fraction de son traitement aux cotisations, dans les conditions actuelles, si les agents de plus haut revenu acquiescent à la politique de leur syndicat.

3. Dans le contexte de l'entreprise, le mode de relation aux

délégués dépend certainement du rôle qui leur est prêté dans les déroulements de carrière. Une trajectoire sociale ascendante peut lier aux délégués pour accélérer ses avancements ou faire estimer que le « piston syndical » n'est pas le plus efficace pour procurer un avancement individuel. De même, une trajectoire régressante peut incliner à essayer d'utiliser les « services syndicaux » pour avancer ou au contraire faire rejeter les solutions individuelles et orienter le recours aux délégués vers des fins idéologiques et politiques mettant en cause les critères et moyens de « réussite sociale ».

4. Il est logique de continuer à se demander si l'appartenance syndicale rend mieux compte des partitions observées dans la population que les critères de « position sociale ». Par rapport à cette famille d'indicateurs, la signification de l'appartenance syndicale n'est peut-être pas la même que par rapport aux niveaux de combativité spontanée évalués par le degré d'endurance aux grèves et les prises de position à l'égard de l'autorité gouvernementale et des usagers du service public. Il n'y a pas lieu de supposer a priori que l'un des syndicats obtient plus de comportements de participation qu'un autre ; mais si des différences apparaissent, on pourra conclure que celui dont les adhérents « participent » le plus à travers les comportements élémentaires est celui qui adhère le mieux « à sa base », celui qui est le moins « bureaucratisé ».

Voici les relations réellement observées :

1. Effectivement, les agents de niveau de formation intermédiaire (ainsi que ceux de formation supérieure d'ailleurs) assistent aux réunions, se rappellent l'ordre du jour et perçoivent des objectifs qui justifieraient une augmentation des cotisations, en plus forte proportion que les agents de niveau de formation inférieur. Bien que ces différences n'atteignent pas un seuil de significations élevé, la tendance observée confirme l'hypothèse selon laquelle *ces agents se trouvent « à leur place » dans ces réunions, « s'intègrent » aux réflexions et discussions sur l'action syndicale.*

Cette interprétation est encore confirmée si, au lieu des niveaux de formation, on considère les niveaux d'information sur quelques événements contemporains et sur les programmes syndicaux. Les plus informés selon les deux tests d'information présentent en plus grand nombre des suggestions, des objections. Les plus informés sur la politique contemporaine assistent en plus grand nombre aux réunions. Mais

le niveau d'information sur les programmes syndicaux ne différencie pas le taux d'assistance aux réunions ; on peut introduire l'hypothèse que la pression directe des militants sur les adhérents influence davantage l'assistance aux réunions que l'intérêt intellectuel pour les problèmes portés à l'ordre du jour.

2. Les agents jouissant d'un niveau de revenu moyen et élevé déclarent en plus grand nombre qu'ils accepteraient, dans les conditions actuelles, une augmentation des cotisations. En fonction des hypothèses, il faut conclure que les *agents les plus privilégiés selon le critère du revenu acquiescent bien à la politique de leur syndicat* et, entre autres, aux revendications de salaires sur lesquelles se centraient les campagnes syndicales. On ne peut conclure à un « retrait » des couches les plus favorisées.

Sans que cela puisse surprendre, les manifestations de la plus forte combativité des agents ayant le plus bas niveau de vie (plus forte participation aux grèves de vingt-quatre heures quand ils ont un peu d'économies, dispositions plus accentuées que chez les autres à entreprendre des grèves pour retrouver le droit de grève sans restriction) n'ont pas de correspondance dans les dispositions à verser plus d'argent à leur syndicat.

3. Les agents *qui parcourent une trajectoire sociale stagnante ou régressante* consultent plus souvent leurs délégués sur des questions *idéologiques, politiques...* Ceux qui parcourent une *trajectoire ascendante* les consultent plus souvent sur les *questions de carrière et d'avancement*. Les agents impliqués dans une ascension sociale ne négligent donc pas l'aide que peuvent apporter les voies syndicales à leur ascension individuelle, mais *les stagnants et régressants*, loin de refuser en totalité les « services » que leurs syndicats peuvent rendre à leur ascension individuelle, n'y voient pas tous le meilleur moyen d'inverser leur trajectoire sociale, ou s'intéressent peu à cette question, car le plus grand nombre d'entre eux se lie surtout à *leurs délégués pour des fins idéologiques et politiques*, pour des questions d'organisation des grèves et du travail.

Mais si l'on vérifie la stabilité de ces diverses tendances, on observe que la disposition des agents de niveau de revenu supérieur à payer de plus fortes cotisations ne se maintient

avec une probabilité assez élevée que chez les syndiqués CGT.

De même, la plus forte propension des agents de niveau de formation moyen et supérieur à participer aux activités syndicales « sur le mode intellectuel » (assistance aux réunions, formulation de suggestions...) n'a quelque chance de demeurer stable que chez les CGT.

Par contre, à l'intérieur d'un même syndicat, la trajectoire sociale n'influence pas les objectifs qui fondent la relation aux délégués.

Nos résultats répondent donc à la question posée en tête de ce chapitre : les strates salariées moyennes et supérieures de la population étudiée ne répugnent pas davantage que les strates plus vulnérables à épouser les objectifs des formations syndicales ouvrières ; elles participent même plus activement à la vie syndicale sur le « mode intellectuel » et selon la propension à donner de l'argent à son organisation que les strates vulnérables, lorsqu'elles ont choisi d'adhérer à la CGT.

4. Comment les modes de relations aux organisations syndicales varient-ils donc suivant les différents groupes d'appartenance syndicale ?

Les groupes d'adhérents ne se différencient pas par rapport à tous les modes de participation que nous avons examinés : CGT, FO, CFDT, CGC discernent également des raisons qui justifieraient une augmentation des cotisations syndicales, se rappellent également l'ordre du jour de la dernière réunion à laquelle ils ont assisté, y ont également présenté des suggestions ou des objections. Assistance aux réunions mise à part, *ils ne se différencient pas selon le mode de la « participation intellectuelle »*.

Mais à propos des autres formes de participation quelques différences se manifestent entre les adhérents selon leur organisation.

Les CGT acceptent en plus forte proportion que les autres de consacrer du temps et de l'argent aux activités syndicales (ils ont assisté plus que la moyenne aux dernières réunions, les CFDT, FO, CFTC moins ; ils se disent en plus forte proportion que l'ensemble prêts à donner le prix d'au moins une heure de travail par mois en plus comme cotisation syndicale, les autres moins que l'ensemble).

Les entretiens enregistrés ayant montré l'importance des

tensions qui se nouent autour des « dons » en temps, en argent et le rôle de « révélateurs privilégiés » des deux indicateurs ci-dessus, on pourrait conclure à une adhésion plus complète entre « base » et « appareil » chez les CGT¹.

Toutefois, si l'on veut vérifier la stabilité de ces relations, on s'aperçoit que la plus forte tendance des adhérents CGT à assister aux réunions ne se maintient au seuil de probabilité accepté ($P = 0,10$) que chez les agents de niveau de formation moyen et supérieur ; leur plus forte propension à accepter de payer des cotisations plus élevées disparaît à l'intérieur d'un même niveau de revenu.

La tendance plus forte chez les CGT que chez les autres à consulter les délégués sur des projets idéologiques et politiques n'est stable que chez les ascendants.

De nouveau, nous constatons la fonction « uniformatrice » des positions sociales « vulnérables » que représentent un niveau de formation inférieur, une trajectoire sociale stagnante ou régressante.

Il faut conclure que la CGT obtient une plus importante assistance aux réunions et plus de relations aux délégués fondées sur des préoccupations idéologiques parmi ses adhérents recrutés dans les strates les plus formées et ascendantes. Ce constat peut paraître assez surprenant si l'on considère que la CGT présente la doctrine la plus « en continuité » avec le syndicalisme de masse des stades antérieurs de l'industrialisation et que les conditions dans lesquelles elle développe le plus de comportements de participation sont : un niveau de formation moyen ou supérieur, une trajectoire ascendante. Il est vrai que la CGT est justement la confédération qui a créé des syndicats particuliers pour les cadres, ingénieurs et agents de maîtrise, conservant son idéologie générale et ses options fondamentales, mais travaillant à les adapter aux préoccupations particulières à ces catégories.

En accord avec leur doctrine d'un syndicat unique pour toutes les catégories, la CFDT et FO n'obtiennent pas une

1. Des conversations que nous avons pu avoir au cours de cette enquête, il ressort aussi que la CGT est plus soucieuse non pas de consulter ses adhérents, mais de « prendre la température » soigneusement, d'évaluer correctement les réactions de sa base. La CFDT dans l'entreprise étudiée et d'une certaine manière FO et l'UNCM auraient finalement une « direction » plus centralisée et plus « technocratique ».

intensité de comportements de participation différenciée selon les strates.

En fin de compte, le pluralisme syndical traduit, dans la population étudiée, non seulement des divergences dans les objectifs à long terme définis par les cadres syndicaux, mais aussi des différences dans la relation des appareils aux diverses catégories d'adhérents.

Paradoxalement, c'est la CGT qui adhère inégalement aux diverses strates constituant sa base, qui trouve ses appuis les plus forts dans les strates supérieures et en trouve, sous certaines formes, plus que les autres syndicats à l'intérieur de ces mêmes strates ; ce sont les syndicats minoritaires (hormis le syndicat réservé aux cadres naturellement) qui obtiennent une participation homogène de leurs diverses catégories d'adhérents.

Mais cette différenciation des strates volontairement entretenue par la CGT semble bien correspondre aux besoins de la base salariée puisque à l'intérieur de tous les strates les adhésions à la CGT sont plus nombreuses qu'aux autres syndicats.

Ainsi, non seulement la CGT obtient plus de participation de ses membres recrutés dans les strates moyennes et supérieures, mais ces dernières sont surtout CGT.

Si la combinaison des caractères : *niveau de formation moyen et supérieur ou trajectoire ascendante, CGT, est favorable à la participation aux activités syndicales* — comme celles de la formation moyenne et d'une bonne information sur les problèmes politiques le sont à l'endurance aux grèves — il ne faut pas perdre de vue que cette tendance n'a été observée jusqu'ici qu'à l'intérieur d'un secteur d'activité, sans que l'on puisse naturellement assurer la retrouver dans toutes les entreprises françaises.

Sur la question de la participation syndicale aussi, l'information obtenue sur l'ensemble de l'échantillon mérite autant d'attention que l'analyse des différences internes. Rappelons-la :

	%
— Assistance aux deux dernières réunions syndicales	46
— Se rappellent précisément l'ordre du jour	31
— Ont formulé des objections, des suggestions	19
— Consultent leurs délégués sur des questions idéologiques, sur l'organisation du travail et des grèves	14,5

- Voient des raisons d'augmenter les cotisations 46
- Accepteraient cette augmentation 29
- Consacrent du temps à la lecture de la presse syndicale 66,2

Ces taux de participation peuvent sembler élevés pour des travailleurs français recrutés pour les deux tiers dans des milieux faiblement syndicalisés »² (ce qui ne veut pas dire que ces milieux soient impénétrables aux idées de gauche ni aux idéologies ouvriéristes, ni que le « tiers » recruté en milieu ouvrier ne joue pas souvent le rôle de leader d'opinion). C'est en raison de cette origine surtout « petite-bourgeoise » des strates observées que la conjonction strates moyennes ou supérieures CGT comme facteur amplifiant la participation syndicale prend sa signification. Doit-elle ou non infléchir les orientations traditionnelles des fédérations syndicales ? Autrement dit, ces nouvelles couches salariées qui alimentent le personnel des industries de pointe vont-elles être purement et simplement « assimilées » par le syndicalisme ouvrier, ou tentent-elles d'y exercer de l'intérieur une pression suffisante pour le transformer ?

Tel est l'objet du prochain chapitre.

2. La composition de la population enquêtée est particulière puisque les fils d'ouvriers ne constituent qu'un tiers de l'effectif et que les descendants de la petite et moyenne bourgeoisie en constituent près des deux tiers.

CHAPITRE 6

LE SENS DES ADHÉSIONS SYNDICALES

Par elle-même, la mesure des niveaux de participation à une institution n'apprend rien sur les orientations précises de la collectivité ou de la communauté qui la fonde.

La participation des salariés à leur entreprise peut être idyllique ou conflictuelle, pour reprendre en en infléchissant quelque peu le sens les termes d'Y. Delamotte¹.

Il peut en aller de même — au moins en France depuis 1968 — de la participation des mêmes salariés à la vie syndicale.

Pour caractériser plus précisément le rôle des nouvelles couches salariées de l'industrie de pointe dans le mouvement syndical, nous ne nous en tiendrons donc pas à l'évaluation des niveaux de leur participation par strate, mais rechercherons en outre le *sens de leur adhésion* au mouvement syndical. Dans quelle mesure celle-ci correspond-elle à une « absorption », à une « assimilation » des travailleurs des secteurs de pointe par l'ensemble des salariés et dans quelles limites ces couches nouvelles de « travailleurs cérébraux » exercent-elles une pression particulière à l'intérieur des syndicats ?

Il semble assez difficile de construire des indicateurs permettant de répondre avec exactitude à ces questions.

Devant elles, nous avons préféré à une démarche par

1. Y. Delamotte, « Conflit industriel et participation ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 1, 1959, p. 12 à 23. Y. Delamotte assimile participation idyllique et « participation provoquée par le psychologue ». Entendons ici par *participation idyllique*, celle qui n'est pas conflictuelle, qui ne résulte pas d'un compromis entre deux pouvoirs antagonistes.

opérationnalisation de concepts fermés², l'élucidation de trois processus de la relation base-appareils syndicaux.

a) Le premier temps a été celui de l'examen des communications entre base et appareils dans les établissements où l'enquête a eu lieu. Cet examen devait permettre de se rendre compte si les strates moyennes, les plus combattives et participant davantage aux activités syndicales, ont la possibilité objective d'exercer une pression spécifique sur les appareils.

b) L'évaluation des niveaux d'information sur les programmes fédéraux et le dernier congrès tenu par sa fédération a suivi. Cette évaluation a été prise pour indice de l'intérêt pour les aspects doctrinaux et politiques de l'action syndicale et donc de l'assimilation des doctrines et théories sociales diffusées par les diverses organisations. Elle équivaut en quelque sorte à une évaluation des résultats de l'action des militants dans leur public par celle de la « socialisation syndicale » des adhérents.

c) Enfin, nous avons recherché les motivations et les circonstances des adhésions concrétisées par l'achat d'une carte syndicale, afin d'y discerner la part du conformisme, de la pression des organisations et celle de la volonté d'exercer une pression de l'intérieur sur son syndicat.

LES MODES DE COMMUNICATION DANS LES SECTIONS SYNDICALES

Le mode de communication courant entre militants et « base » varie selon les sections de la même fédération et, aussi bien, selon les divers syndicats du même établissement.

A Y..., par exemple, tout le personnel de l'usine est exposé à l'influence d'un vieux syndicaliste secrétaire de la section CGT. Ouvrier de basse catégorie, il jouit d'un don de tribun étonnant et envoûte par sa « présence » et sa force de persuasion. De temps à autre et fréquemment en période agitée, il convoque tout le personnel (y compris les quelques non-

2. Telles celles qui ont été suivies dans les deux précédents chapitres au cours desquels nous avons « opérationnalisés » les notions de combativité et de participation syndicale.

syndiqués et syndiqués non CGT) à de brèves réunions durant seulement de huit à dix minutes — il faudrait plutôt dire à des harangues — qui se passent debout en plein air, le matin, avant la reprise du travail. Il communique des informations, des encouragements et parfois des consignes, toujours avec une « chaleur » contagieuse. L'assemblée est plutôt une « foule » qui réagit par des applaudissements ou des murmures, mais intervient peu. Les autres syndicats (très minoritaires) ne convoquent aucune assemblée. Rien de très étonnant à ce que la CGT syndique presque tout le monde dans cette usine.

A X..., les réunions, d'abord soigneusement préparées par les « bureaux », se passent syndicat par syndicat. Les assemblées sont structurées : elles ont lieu dans une salle fermée ; un président, assisté d'un « bureau », installé sur une estrade, derrière une table, fait un exposé devant une assemblée assise, puis canalise la discussion. L'action différentielle des syndicats ne s'exerce sans doute pas ici par la structure des réunions. Mais, là comme ailleurs, la CGT place des délégués dans chaque service et équipe ; ceux-ci tiennent le bureau local au courant du « climat » et de la mentalité de l'équipe ou du service dont ils sont « responsables ». Le bureau local transmet ses informations au bureau fédéral et celui-ci prend ses décisions en parfaite connaissance du « climat » de sa base. « Prendre la température » est l'une des tâches importantes des militants CGT.

Quant aux syndicats minoritaires, ils ne peuvent se permettre le luxe de placer des délégués partout pour « prendre la température » et, d'ailleurs, ne semblent pas s'en soucier, se fiant à la « lucidité » et aux choix « rationnels » de leurs leaders aussi bien que de leurs adhérents ; si bien qu'en fin de compte les fédérations minoritaires (CFDT, CFTC, FO, CGC) prennent leurs décisions de manière beaucoup plus technocratiques.

La rareté des militants CFDT, CFTC, FO, CGC et donc le moindre volume des « échanges » directs entre les agents des usines et les représentants des quatre syndicats minoritaires, ajoutés au fait que ces représentants semblent plutôt concevoir leur rôle comme celui de « guides » qui doivent agir au nom de la « masse », tandis que les militants CGT semblent mettre l'accent sur l'évaluation correcte du « climat », des désirs, des résistances... de leurs adhérents, tout en encou-

rageant et soutenant certaines volontés plus que d'autres, peuvent expliquer en partie le plus grand nombre d'adhésions à la CGT, et peut-être aussi les différences dans les niveaux de participation à ce syndicat entre couches supérieures et couches inférieures.

Le volume des messages formels échangés dans les deux sens, et probablement aussi des messages informels, est nécessairement beaucoup plus important à la CGT, étant donné la densité des délégués, que dans les autres syndicats.

Dans tous les cas, si une pression des membres ou d'une partie des membres sur leur organisation peut s'exercer, il lui est difficile de s'organiser formellement, par strate ou catégorie, par exemple ; elle peut s'exprimer individuellement, quand les délégués de service « tendent l'oreille pour prendre la température », plus aisément sans doute que dans des réunions dont l'ordre du jour est fixé par les bureaux de section, ou a fortiori durant les harangues pendant lesquelles seul un tribun développe un discours.

Les pressions internes demeurent vraisemblablement inorganisées, peut-être possibles à la CGT soucieuse des « prises de température », en tout cas difficilement attribuables à des strates ou à des groupes précisément circonscrits.

A Z..., dans les laboratoires, les échanges syndicaux semblent se produire essentiellement par contact personnel entre les délégués de service et leurs adhérents, les secrétaires de section ne se faisant pas faute d'expliquer eux-mêmes à leurs adhérents le pourquoi de leurs décisions ou attitudes à l'occasion de conversations en petits groupes.

Les strates moyennes apparues comme les plus combattives ne peuvent pas organiser une pression spécifique sur les politiques des organisations, si ce n'est dans les laboratoires où les ouvriers sont l'exception.

Examinons alors dans quelle mesure les agents qui composent la population d'un secteur de pointe assimilent les doctrines syndicales et donc, dans quelle mesure, ils sont eux-mêmes assimilés par le syndicalisme ouvrier et, en sens inverse, dans quelle mesure ils manifestent une volonté de faire pression, par des voies inorganisées, sur les politiques syndicales.

L'ASSIMILATION DES DOCTRINES SYNDICALES

Pour évaluer jusqu'à quel point les doctrines sont comprises et acceptées et si le degré de cette assimilation varie selon les organisations, un premier procédé, assez simple, a consisté à comparer les niveaux d'information de chaque groupe de syndiqués sur le programme de sa fédération et sur le dernier congrès fédéral.

Un deuxième procédé a consisté à vérifier si les adhérents de chaque syndicat connaissaient et acceptaient la position de leur fédération sur un point particulier et brûlant : *les bas salaires*.

LES NIVEAUX D'INFORMATION SUR LES CONGRÈS ET LES PROGRAMMES FÉDÉRAUX.

a) A propos des congrès, l'ensemble de la population est peu informé. Il faut dire qu'aucun effort n'est fait pour instituer des communications entre les adhérents et les délégués aux congrès.

La proportion d'adhérents bien informés est un peu moins faible chez les CGT.

b) Quand le test d'information porte sur le programme syndical, le niveau d'information est globalement meilleur ; et les CGT détiennent toujours et en encore plus forte proportion que les autres des informations spécifiques exactes sur les confédérations et les fédérations.

Il semble que les syndiqués s'intéressent peu — ou ne sont pas mis à même de s'intéresser — à la définition des objectifs à court terme et à la tactique de leur fédération, puisque 10 % seulement d'entre eux détiennent des informations exactes et articulées sur les orientations du dernier congrès fédéral.

Mais l'ignorance du programme général de sa fédération est bien moindre que celle des décisions du dernier congrès : 11,6 % ne savent rien de ce programme, tandis que 71,6 % ignorent tout du dernier congrès et 22,4 % fournissent une information exacte et articulée sur ce programme, au lieu de 10 % sur le dernier congrès. Le groupe bien informé du

programme de sa confédération peut être estimé à 41,6 % de l'échantillon.

La meilleure information des CGT sur le programme de leur fédération se maintient, quels que soient le niveau de formation totale, la trajectoire sociale, le niveau de revenu ou la fonction des enquêtés.

L'ASSIMILATION DES DOCTRINES SYNDICALES

Les réponses aux questions sur le programme de la fédération et le dernier congrès, même classées au niveau supérieur d'information, demeuraient d'ordre très général. Nous avons dès lors voulu apprécier si la connaissance des principes généraux gouvernant l'action de son syndicat était liée à la ratification de ses politiques particulières, à moyen terme, notamment en matière de salaires, puisque à l'époque de l'enquête les dissensions permanentes à propos des salaires mobilisaient tout le personnel. Pour ce faire, nous avons examiné *s'il y avait conformité entre les positions de la base relatives aux bas salaires et celles des organisations syndicales sur ce même sujet.*

Les fédérations ont des options et des politiques bien distinctes, en matière de salaires.

Nous avons voulu voir non pas si les adhérents étaient au courant du détail des diverses formules de salaires en présence, puisqu'ils semblaient assez peu soucieux des aspects très techniques de la répartition des salaires, mais au moins s'ils étaient d'accord avec les principes de leur fédération en matière de bas salaires.

En l'occurrence, il s'agissait du maintien de la grille avec élévation du salaire de base et condamnation de la notion de masse salariale pour les CGT, progression relativement plus rapide dans le temps des salaires des basses catégories et acceptation de discussions sur la masse salariale pour les CFDT et les FO.

Les réponses à ce sujet se répartissent au hasard : le fait d'adhérer à la CGT, à la CFDT ou à FO ne modifie pas la proportion d'individus qui estiment que l'évolution des salaires devrait être plus rapide pour les basses catégories. Dans toutes les catégories de syndiqués, environ 83 % estiment que la progression doit être plus rapide pour les basses

catégories et 60 % qu'elle doit être plus rapide pour les moyennes catégories, ce qui indique qu'en matière de salaires une majorité de CGT ignore ou refuse l'orientation de leur fédération.

C'est plutôt la catégorie statutaire actuelle qui influencerait la prise de position à l'égard de l'évolution différentielle des salaires : les moyennes catégories estiment plus souvent que les autres qu'elles doivent bénéficier de plus fortes augmentations de salaires et les hautes catégories rejetant plus souvent cette idée.

L'appartenance syndicale ne différencie pas non plus les opinions sur quoi prendre la masse de salaires à consacrer aux défavorisés. Ces opinions qui se répartissent au hasard selon la catégorie ne proviennent donc pas précisément des options du syndicat auquel on appartient. On reconnaît une faible résonance du thème CFDT « sur les hauts salaires » (4 %), un autre écho de thèmes CGT « sur les bénéfices des industries privées » (5 %), mais il faut noter surtout l'importance des « sans réponse », des aveux d'ignorance et des réponses vagues du genre « il faudrait des réformes plus larges » (22 %).

On ne peut pourtant prétendre que la population soit insensible à la hiérarchie des salaires. Les opinions à ce sujet — elles aussi réparties au hasard, suivant l'appartenance syndicale et la catégorie administrative — mettent surtout en valeur :

— une forte majorité qui estime l'éventail des salaires trop ouvert (alors que selon la doctrine de la CGT non moins largement majoritaire, elle est parfaitement juste) ;

— chez 20 % de l'échantillon, une attitude conflictuelle à l'égard de la hiérarchie, dans l'ensemble un désaveu du mode de répartition des salaires en vigueur.

De cet ensemble de réponses, concluons que les doctrines syndicales relatives aux salaires, qui devraient frapper l'imagination des adhérents vu l'importance qu'ils disent accorder aux revendications de salaires, sont assez mal connues d'eux et qu'ils les désapprouvent largement.

La meilleure assimilation des positions syndicales remarquée chez les CGT concerne donc bien essentiellement les points généraux de la doctrine, l'idéologie au sens large (la lutte de classe) et n'embrasse pas tous les aspects techniques de l'action, en particulier celui de la politique des salaires.

LES MOTIFS AVOUÉS DES ADHÉSIONS

LA RECHERCHE DES MOTIFS D'ADHÉSION

Cette recherche aurait dû permettre l'expression des volontés de *pressions inorganisées* de la part des adhérents si de telles volontés avaient été claires et péremptoires.

La question 57 : « Peut-on dire que vous adhérez à... (syndicat de l'enquête déjà connu grâce à la question 53) :

— pour sa doctrine ?

— par estime personnelle pour des militants que vous connaissez ?

— parce que ses militants sont plus nombreux autour de vous ?

— parce que vous pensez qu'ils auront une action plus efficace pour votre avancement ?

— (autres raisons) ? »

construite à partir des motifs d'adhésion répertoriée au cours de la lecture des entretiens centrés, invitait chaque enquêté à identifier lui-même les raisons de son choix syndical.

Naturellement, qu'une formation syndicale puisse compter une plus forte proportion d'adhérents bien informés de son programme dans ses grandes lignes ne signifie pas nécessairement que, pour le plus grand nombre de ces adhérents, la doctrine syndicale constitue la première motivation de son adhésion. Si l'on se fie à la recherche que les syndiqués font eux-mêmes des motifs de leur choix actuel d'un syndicat, l'importance relative de la doctrine dans la préférence d'un syndicat est plus élevée chez les non-CGT : 62 % des CFDT, CFTC, FO disent adhérer par doctrine, contre 38,3 % des CGT (voir tableau p. 101).

Outre l'importance primordiale de la doctrine (pourtant moins bien connue que celle des CGT) pour les syndiqués aux organisations minoritaires, ce tableau fait apparaître un motif d'adhésion qui ne peut toucher, bien entendu, que les membres d'un syndicat majoritaire : *la séduction par le nombre et la force exercée par la CGT*, ainsi que le plus grand nombre de combinaisons de motifs variés chez les CGT.

TABLEAU 1
Motifs de l'adhésion à un syndicat selon l'appartenance syndicale

	CGT GNC	CFDT CFTC	FO	CGC	Totaux des syndiqués	
— Pour aucune raison particulière	2	2,8 %	3	7,1 %	1 20 %	6 4,9 %
— Par doctrine, par principe	28	38,3 %	26	61,9 %	0	54 45 %
— Par estime personnelle pour des militants connus	2	2,8 %	4	9,5 %	0	6 4,9 %
— Parce que c'est le syndicat le + fort (qui a le plus d'adhérents) ..	10	13,6 %	0		0	10 8,3 %
— Pour mes avancements	6	8,2 %	3	7,1 %	1 20 %	10 8,3 %
— Pour mes avancements et par doctrine	6	8,2 %	3	7,1 %	0	9 7,5 %
— Autres combinaisons de motifs (par routine et par principe ou pour mes avancements plus autres motifs que la doctrine)	18	24,7 %	2	4,8 %	0	20 16,7 %
— Sans réponse	1	1,4 %	1	2,4 %	3 60 %	5 4,2 %
Totaux	73	100 %	42	99,9 %	5 100 %	120 99,8 %

Ni la catégorie professionnelle ni les critères de stratification en lesquels la hiérarchie administrative a été décomposée n'altèrent la distribution de ces motifs à l'intérieur de chaque groupe de syndiqués.

L'adhésion motivée exclusivement par le souci de son avancement et de sa carrière n'est mentionnée que par 8,3 % des agents des usines et laboratoires choisis pour circonscrire l'enquête ; mais près de 32,5 % de ces agents avouent la préoccupation de leur carrière parmi d'autres motifs d'adhésion.

Par ailleurs³, seulement 16,7 % de l'échantillon pensent qu'ils seraient moins bien classés s'ils n'adhéraient pas à un syndicat ; 49,6 % pensent que cela ne changerait rien, 6 %

3. La question 55 demandait : « Estimez-vous que vous seriez moins bien classé ou que vous risqueriez d'être moins bien classé à l'avenir si vous n'adhériez pas à un syndicat ? »

sont incertains et 27,7 % (incluant les non-syndiqués et anciens syndiqués) ne répondent pas. Il semble finalement difficile d'évaluer l'importance exacte du mode de relation au syndicat qualifiable de purement « carriériste », étant donné les résistances psychologiques qui s'opposent à son expression dans un entretien rapide ou un questionnaire.

On peut supposer que le souci de son avancement personnel et le recours à l'appui syndical pour l'accélérer quand la chose est possible n'exclut pas des considérations moins égocentriques dans la démarche syndicale.

Plus caractéristiques du repliement sur ses propres intérêts ou de l'« ouverture » aux autres couches sociales sont peut-être les réponses à la question qui cherchait à préciser l'étendue de la solidarité :

« De quelles catégories de personnes vous sentez-vous assez proches pour les soutenir par une grève, même si vous êtes certains de n'en retirer aucun bénéfice pour vous-mêmes ? »

	Effectifs	%
Personne	26	17
Certaines catégories de l'entreprise	13	8,5
Tous les bas salaires dans l'entreprise ou ailleurs	19	12,5
L'ensemble des catégories de l'entreprise	5	3
Le personnel du secteur nationalisé dans son ensemble	7	4,5
« Faibles sociaux » (les vieux, les femmes...)	6	4
Classe ouvrière avec définition restrictive	11	7
Classe ouvrière sans précision	34	21,5
Classe ouvrière + secteurs non industriels	1	0,5
Mouvement ayant l'unanimité syndicale ou politique ou même internationale	19	12,5
Pour des individus typiques, « pour un gars qu'on mettrait à la porte »	4	2,5
Sans réponse	10	6,5
Total	155	100

Globalement, 51 % des enquêtés se disent capables d'actes manifestant une attitude de solidarité étendue, sans distinction de catégories, contre 35 % incapables du moindre geste de solidarité ou de manifestations de solidarité limitées à quelques individus ou catégories.

La solidarité envers « personne » et « quelques individus typiques » est *significativement plus fréquente* chez les agents de niveau de revenu moyen et supérieur et plus rare au

niveau de revenu inférieur (— de 550 F par mois, par personne à charge).

L'attitude de *solidarité « restreinte »* (soutiendrait sans bénéfice pour soi-même certaines catégories de l'entreprise, l'ensemble du personnel de l'entreprise, le secteur nationalisé), opposée à celle de solidarité « large » (soutiendront tous les bas salaires, les faibles sociaux, les secteurs non industriels, la « classe ouvrière », un mouvement unanime), est, elle aussi, significativement plus répandue chez les catégories moyennes et supérieures et chez les agents exerçant des fonctions nouvelles (non ouvrières); la « *solidarité large* » est, elle, *plus fréquente chez les basses catégories* et les agents exerçant des fonctions ouvrières traditionnelles (S : P < 0,10).

Les aspects nouveaux de la condition salariée sembleraient donc engendrer un *affaiblissement de la solidarité de classe*, pour autant que celle-ci ne demeure pas au niveau des déclarations de principe, mais exige des actes et l'acceptation de risques.

Cet *affaiblissement de la solidarité* lié à un plus grand intérêt pour sa propre carrière, chez les catégories moyennes apparues par ailleurs les plus mécontentes, peut expliquer qu'elles ne fassent aucun effort pour insuffler leur propre combativité aux syndicats et pour l'organiser. Quoi qu'il en soit, retenons seulement de ce panorama des motifs d'adhésion qu'*aucune réponse ne trahit la moindre volonté de se syndiquer dans le but d'essayer d'influencer les organisations*, si ce n'est pour en obtenir un appui pour ses promotions.

LES CIRCONSTANCES DE L'ACHAT DES CARTES SYNDICALES

L'analyse des circonstances précises des prises de carte syndicale devrait permettre de « saisir sur le fait » l'importance des pressions des organisations sur leurs futurs membres.

La plupart des individus ont été embauchés et sont encore affectés dans des équipes ou services dominés par la CGT.

La configuration générale des implantations dans les équipes et les services semble *assez stable*, c'est dire que les individus sont soumis à des pressions *stables* elles aussi et, pour la grande majorité, à dominante CGT.

Les « fiefs » autres que CGT abritant une faible fraction du personnel enquêté, il s'ensuit que chez les CGT seulement une importante majorité peut être supposée accepter la pression dominante dans le groupe de travail et s'affilier selon le mode « conformiste ».

En effet, les adhérents des syndicats minoritaires sont en très petit nombre insérés dans des équipes ou services dominés par leur propre syndicat. Il semble donc évident que la majorité d'entre eux ne choisit pas son syndicat par pur conformisme ou par considération de la « force » que représente le nombre. Il n'en va pas de même pour les CGT, bien entendu. En outre, pour ces derniers, le chiffre des insertions dans des services ou équipes dominés par leur propre organisation a fortement progressé entre les périodes d'embauche et celle de l'enquête.

Soixante-quatre individus, soit 41 % de l'échantillon, n'ont été soumis à aucun appel de la part des délégués, ou à des appels d'obédiences multiples qui peuvent se neutraliser et excluent l'adhésion purement conformiste.

Les contacts établis en vue de la première prise de carte sont couronnés de succès dans 72,5 % des cas quand ils émanent de militants CGT, dans 33 à 42,8 % des cas quand ils émanent d'autres militants (33,32 d'UNCM, 35,3 % de CFTD et 42,8 % de FO).

Quelle qu'en soit l'origine, l'adhésion est le plus souvent stable puisque 13 % des enquêtés seulement (soit 16 % des syndiqués) ont changé de syndicat au cours de leur vie de travail, le plus souvent au moment des scissions.

L'influence des militants n'est pas d'ailleurs la seule à s'exercer. Même lorsque les contacts établis par les militants paraissent couronnés de succès, ce sont en réalité d'autres influences qui ont pu jouer. Dans les cas d'échec de ces contacts, ou d'absence de ces contacts, ce sont manifestement d'autres influences qui ont été déterminantes.

En nous fiant à ce que nombre d'enquêtés reconnaissent et déclarent au sujet des influences qu'ils auraient subies, l'influence des délégués, exclusive ou combinée à celle de la famille et des camarades, n'est reconnue comme importante que par 14,6 % de l'échantillon (19 % des syndiqués); celle des camarades est mentionnée par 25 % de l'échantillon et celle de la famille par 24,3 %.

L'achat d'une carte concrétise donc souvent l'aboutisse-

ment d'un processus de « socialisation syndicale », marqué par la convergence d'influences multiples parmi lesquelles celles de la famille et des camarades sont les plus fréquentes, celles des délégués et militants étant plus limitées. Cette prédominance de l'influence de la famille et des camarades se retrouve dans toutes les strates et toutes les formations syndicales. La prédominance de l'implantation CGT n'est donc pas due essentiellement au prosélytisme de ses militants d'entreprise, mais aussi à l'emprise de la confédération CGT sur les milieux extérieurs à l'entreprise même non typiquement « ouvriers ».

En tout état de cause, le processus aboutissant à la décision d'achat d'une carte est souvent déjà achevé quand survient la rencontre avec les délégués vendeurs de carte ou le trésorier de la section syndicale.

Plusieurs extraits de « récits » de prises de carte semblent confirmer cette interprétation, par exemple les suivants :

C'est venu d'une idée plus politique que syndicale. Mes idées politiques, à 18 ans, m'avaient déjà fixé ce choix pour le jour où j'aurais été dans un collectif de travail. C'était mûri d'avance, depuis longtemps. J'ai eu la chance d'avoir un beau-frère instituteur qui a fait mon éducation politique. Ce n'était pas un militant, mais il avait plus d'une opinion qu'on ne garde pas pour soi. Comme moi maintenant, il aime discuter politique avec des gens d'opinions différentes. Une politique, c'est donné par un parti, c'est une ligne étroite, mais on peut avoir une ligne seulement « à côté », « courbe »... un peu comme si dans un paragraphe qui vous plaît, deux ou trois mots pouvaient quand même ne pas vous plaire... » (Chef de bloc, 28 ans, CGT-PCF.)

Mon frère militait à FO. C'est lui qui m'a un peu tendu la main. Que mon frère soit FO, ça a été un fait décisif; autrement j'aurais pu être CGT; en tout cas pas CFTC. (Electronicien, 24 ans, FO, gauche.)

Ça s'est passé bien machinalement... mon frère travaillait à la construction navale. Il m'a dit : « Syndique-toi, la CGT c'est le plus vieux, le plus puissant »... Bon, je n'avais pas d'opinion... Depuis j'ai discuté, posé des questions différentes; les réponses sont toujours les mêmes : « Il y a des gens indésirés partout, mais on les garde quand même, on les laisse faire... » Nos discussions ont d'ailleurs lieu plutôt en dehors de la CGT. Changer de syndicat, pourquoi? Le fond est partout le même.

Le fait décisif? Le conseil de mon frère, alors que je n'avais aucune opinion... Maintenant avec mes opinions, je serais encore

prêt à accepter le premier venu, n'importe quel syndicat.

Les raisons de renouveler mes prises de cartes CGT ? C'est la première que j'ai prise, je l'ai gardée. Il faut bien croire à quelque chose ; mais au fond, je suis sans conviction. Je crois au syndicat, il faut un organisme entre l'ouvrier et le patron ; mais dans sa pratique, je ne l'aime pas. (Rondier, 25 ans, CGT, centre-démocrate.)

Dans la mesure où les individus subissent une emprise les conduisant à faire acte de syndicalisation et à choisir un syndicat plutôt qu'un autre, *l'emprise « efficace » est plus souvent perçue comme antérieure à la première embauche et émanant des groupes primaires extérieurs aux organisations syndicales que par les délégués militant pour ces dernières.*

Un résultat analogue a été enregistré par J.H. Goldthorpe et ses collègues⁴, en ce qui concerne les choix politiques des travailleurs de la ville de Luton.

La diffusion des attitudes et des représentations qui fondent un consensus dans les organisations salariées emprunte largement des canaux familiaux. L'évolution des formes de travail et de la condition salariée définies comme nous l'avons fait en tête de cette recherche, ou comme l'ont fait Goldthorpe et ses collègues anglais, ne peuvent guère encore affecter les canaux de circulation des attitudes et opinions.

La pression des organisations joue donc moins qu'il ne pourrait paraître de prime abord, et en tout cas pas exclusivement, pour maintenir la syndicalisation, surtout naturellement dans les syndicats minoritaires. Même parmi les CGT qui se trouvent beaucoup plus souvent que les autres affectés à des équipes et services dominés par leur propre organisation, elle ne constitue pas le facteur décisif de la syndicalisation, puisque pour tout le monde l'influence originelle des groupes primaires est plus importante que celle des cadres des organisations.

De la recherche des motifs d'adhésions, des circonstances et des influences aboutissant à la syndicalisation, il ressort que les travailleurs des secteurs de pointe sont plus assimilables par le syndicalisme ouvrier que désireux d'en infléchir les orientations par le jeu de pressions internes.

4. J.H. Goldthorpe et autres, *op. cit.*

La base assimile assez médiocrement les théories syndicales (cette assimilation est toutefois relativement plus diffusée parmi les adhérents CGT que parmi les adhérents aux syndicats minoritaires). Mais, aussi limitée que soit cette assimilation, elle est plus manifeste que les essais de faire pression de l'intérieur sur les organisations. Au terme de nos analyses il n'y a plus lieu de se demander si les strates moyennes — les plus combatives et participant le plus à la fois aux organismes consultatifs et aux activités syndicales — tendent à exercer une pression spécifique, puisque aucun syndiqué n'adhère en souhaitant participer à un infléchissement des politiques syndicales.

Le sens de la participation syndicale — qui est apparue par ailleurs élevée, surtout chez les CGT des strates supérieures — était, au moment de l'enquête, idyllique et nullement conflictuel.

Cet idyllisme semblait parfaitement « spontané » : bien que les modes de communication intra-syndicale laissent aux adhérents assez peu de possibilités objectives d'organiser des pressions internes, la fonction d'encadrement des organisations, y compris de l'organisation majoritaire, est, au niveau des opinions et attitudes, très limitée et assez peu efficace ; les choix syndicaux individuels ont le plus souvent pour origine l'influence progressive et durable de la famille et des camarades (jouant parfois concurremment avec celle des militants d'entreprise).

D'après cette enquête, il n'y a guère de raisons de supposer que par lui-même, et abstraction faite des changements dans les attitudes des groupes primaires où s'insèrent et se recrutent les travailleurs des secteurs de pointe, le gonflement des effectifs de techniciens transformera mécaniquement les orientations essentielles du syndicalisme.

CHAPITRE 7

LES ORIENTATIONS POLITIQUES

La combativité à l'égard de l'Etat-employeur manifestée par les agents employés dans les secteurs de pointe du secteur nationalisé retentit-elle sur leurs comportements électoraux ? Bien que cette combativité ait été très incomplètement mobilisée par les syndicats au moment de l'enquête, elle avait pour écho un haut niveau de participation syndicale idyllique. S'accompagnait-elle de même d'une intense participation politique ?

Pour explorer les attitudes politiques de notre échantillon, nous avons examiné : l'importance du militantisme politique, de la participation à l'activité des partis, les choix électoraux de la « population-prototype » observée comparés à ceux de l'ensemble de la population ouvrière française, les variations de ces choix entre les diverses strates et ce qu'elles semblent signifier.

MILITANTISME POLITIQUE

Un résultat brutal et éloquent domine tous les autres.

Sur 155 enquêtés, quatre seulement se reconnaissent militants dans un parti politique : deux militent au PC, un au PSU, un « à droite », dans un parti non avoué, mais situé plus à droite que la SFIO.

Parmi ces quatre militants, deux font de la propagande dans leur quartier, un seulement dans l'entreprise et le quatrième ne précise pas où s'exerce son activité.

LA CONFIANCE DANS LES PARTIS

Ce fait est non moins significatif que le précédent, car jusque dans les années 50, les cellules du PC auraient fonctionné activement partout à l'intérieur de l'entreprise.

Si des cellules ou sections de partis existent encore, ce serait pour le moins clandestinement et sans prosélytisme.

D'autre part, à travers une question ne faisant pas allusion à un comportement électoral, mais à la disposition à donner du temps et de l'argent, l'enquête a tenté d'évaluer la confiance et l'espoir placés dans les partis par l'ensemble des enquêtés, y compris les non-militants.

Vingt-sept enquêtés seulement consacraient du temps ou de l'argent à un parti. 10 soutiendraient le PC, 3 le PSU, 3 la Fédération de la gauche, 5 la « gauche unie », 2 le MRP et le centre droite, 4 l'UNR.

Selon l'appartenance syndicale, ces choix se distinguent ainsi :

	PC	PSU	« Fédération » et « gauche unie »	CD	UNR
CGT	9	1	5	1	—
Syndiqués non-CGT .. (FO - CFTC - CFDT)	—	2	2	1	3
Non-syndiqués	1	—	1	—	1
	<u>10</u>	<u>3</u>	<u>8</u>	<u>2</u>	<u>4</u>

Comme adhérents à un parti, on ne compte que les quatre militants mentionnés plus haut ; s'il est usuel d'adhérer à un syndicat sans militer, il n'en va pas de même à un parti.

Deux d'entre eux peuvent parler de leur première prise de carte à leur parti et peuvent préciser qui les a influencés dans la décision de prendre cette carte. L'un d'eux prétend n'avoir été influencé par personne d'autre que par lui-même, l'autre peut identifier les influences de sa famille et de ses camarades de travail. Aucun ne reconnaît l'influence de militants politiques.

Aucun des quatre adhérents à un parti ne peut préciser la durée qu'il consacre chaque semaine en activités politiques. On peut supposer que ces activités ne sont ni très précises, ni incluses dans un emploi du temps très strict.

Cette illustration de l'éloignement, sinon du désaveu, des partis traditionnels contraste extrêmement avec la confiance très forte placée dans les syndicats. Pour autant, il n'y a pas lieu de conclure à un apolitisme complet dans la population étudiée ; mais l'intérêt politique ne semble se réveiller qu'à l'occasion « d'appels », de sollicitations telles les élections ou certains événements importants. Cette politisation « sporadique » est sans doute plus caractéristique du jeu politique dans les démocraties occidentales que de l'évolution de la classe salariée.

LES CHOIX ÉLECTORAUX

Les choix électoraux des enquêtés « glissent » davantage vers le centre que ceux de l'ensemble des ouvriers français, si l'on compare la distribution en pourcentages des habitudes de vote dans l'échantillon aux intentions de vote de l'ensemble des ouvriers français en 1962 et 1967, révélées par des sondages nationaux de l'IFOP.

Le rassemblement vers le centre des sympathies électorales des agents du secteur de pointe est plus frappant si l'on choisit comme terme de référence le sondage de 1967 de préférence à celui de 1962 ; car, entre ces deux dates, l'ensemble des ouvriers français a davantage concentré ses sympathies électorales sur le PC et l'UNR.

Comment interpréter ce glissement au centre ?

Par un « embourgeoisement » caractéristique des couches

Eventail des sympathies politiques chez les ouvriers français d'après le sondage national de l'IFOP de janvier 1967 (recherchant les intentions de vote aux élections législatives de mars 1967) et dans l'échantillon en 1966

	Ouvriers français hommes, chefs de famille (sondage national 1967)		Echantillon « secteur de pointe » (hommes, chefs de famille) 1966
PC	35 %		14,2 %
PSU	—		3,8 %
SFIO			11,6 %
Fédération de la gauche .	24 %	« Gauche »	15,5 %
Centre démocratique	8 %	« Centre »	8,3 %
			5,1 %
			13,4 %
UNR	26 %		16,4 %
Divers	7 %	« Droite »	3,2 %
		SR, fluctuants et « n'ayant pas encore voté »	21,8 %
	100 %		100 %

moyennes salariées¹, ou par l'« embourgeoisement » et le jeu parlementaire du PC et de l'UNR, ou par quelle autre raison ?

Les entretiens ont permis de relever diverses attitudes susceptibles d'expliquer les préférences pour les partis les

1. Goldthorpe et ses collègues anglais, dans l'étude déjà citée *l'Ouvrier de l'abondance*, ont trouvé une solide fidélité au Labour Party chez les travailleurs caractérisés par des standards de vie « petit-bourgeois ». Une étude parallèle menée en France montrerait sans doute que l'embourgeoisement par le niveau de vie et la consommation n'est pas à l'origine d'un glissement à droite des « habitudes de vote ». C'est d'ailleurs ce qu'indique cette enquête-ci, comme on le verra un peu plus bas.

plus neutres, en particulier une sorte de désarroi devant l'éventail des partis français et la vie éphémère de nombreuses formations politiques, un sentiment d'impossibilité de participer sérieusement à la vie politique, parce que celle-ci est affaire de spécialistes et d'intrigants.

Les attitudes électorales fluctuantes sont, généralement, dans notre échantillon, tactiques et très raisonnées, tandis que l'attitude de désarroi devant le nombre des partis peut parfaitement s'accommoder d'une position centriste continue bien que dépourvue d'assurance.

STRATES SOCIALES ET CHOIX ÉLECTORAUX

Peut-on préciser si les différentes strates répartissent leurs voix entre les mêmes partis ?

Les variations des choix électoraux ne peuvent être analysées avec une extrême rigueur, étant donné le trop grand nombre de partitions à effectuer par rapport à la taille de l'échantillon.

Notons toutefois quelques tendances significatives : les comportements fluctuants se rencontrent davantage chez les strates moyennes et supérieures que chez les strates inférieures² et davantage chez les syndiqués aux syndicats minoritaires que chez les CGT.

A l'intérieur du groupe d'électeurs « stables », une variable apparaît très nettement plus discriminante que les autres ($S : P < 0,002$ avec 10 degrés de liberté), c'est le *niveau de formation totale* (générale + technique). Les F 1 s'orientent davantage vers le PC, les F 2 davantage vers la SFIO et le Centre, les F 3 davantage vers l'UNR. *Le développement de la formation semblerait donc bien pousser à une désaffection des partis ouvriers traditionnels, au moment des élections.*

2. Les agents les plus formés, ceux qui jouissent d'un niveau de revenu moyen et supérieur, ceux qui décrivent une trajectoire sociale ascendante, qui exercent des fonctions non manuelles, adoptent plus souvent un comportement électoral fluctuant que l'ensemble de l'échantillon ; tandis que les agents les moins formés, ceux qui jouissent du niveau de revenu inférieur, ceux qui décrivent une trajectoire sociale stagnante ou régressante et ceux qui exercent des fonctions ouvrières ont des comportements électoraux plus stables.

On se rappelle pourtant que les F 2 étaient les plus enclins à prolonger les grèves au-delà de leur durée légale. Le glissement à droite lié à l'effet de la formation ne révèle donc pas purement et simplement une plus grande intégration de l'aristocratie salariée à tous les niveaux de la vie sociale.

Si l'on se rappelle l'interprétation donnée à la combativité, manifestée par une volonté de mener des grèves plus longues, volonté d'ascension sociale, il est très possible d'estimer que les techniciens veulent être reconnus au niveau de l'entreprise ; mais lorsque les élections arrivent, ils peuvent craindre une politique qui remettrait radicalement en cause une hiérarchie sociale qui peut favoriser leur ascension³. Dans le même sens, on trouve que les agents décrivant une trajectoire sociale ascendante choisissent davantage l'UNR que les régressants.

Le niveau de revenu ne discrimine pas, par contre, les choix électoraux de manière significative. Notons toutefois, si l'on veut pour une fois retenir une tendance non significative, qu'il joue dans le sens inverse de la formation et de la mobilité : les plus bas revenus se distribuent comme l'ensemble de l'échantillon, les moyens « glissent » légèrement plus vers le centre et l'UNR, tandis que *les hauts revenus votent davantage PC*.

Ces résultats rejoignent donc ceux de Goldthorpe et de ses collaborateurs dans leur enquête déjà citée.

Les auteurs anglais — ayant défini, il est vrai, leur population typique de manière très différente de la nôtre, puisque leur objectif était d'évaluer l'effet de l'élévation du niveau de vie des travailleurs — *ont trouvé chez leurs « affluent workers » un attachement très ferme au Labour Party*.

Des revenus élevés dans le ménage, la possession d'une maison, d'une voiture, de différents biens d'équipements, un genre de vie « moyenne classe » ne diminueraient pas le soutien au Labour Party. Les travailleurs « les plus riches » et les plus satisfaits de l'amélioration de leur niveau de vie durant les dix dernières années avaient voté *plus « pro-Labour » que l'ensemble de l'échantillon*. Les auteurs pensent que l'influence de la famille, de la communauté locale, du milieu de travail sont plus importants que la possession de biens matériels, pour dicter les comportements politiques.

3. Cf. Christiane Barrier, « Critique de la notion de mobilité sociale », Paris, *Année sociologique*, 1961, p. 446-457.

Et si quelque chose change dans la classe ouvrière anglaise, c'est moins la quantité du soutien au Labour-Party que sa qualité; il s'agirait moins, désormais, d'un « collectivisme solidaire » visant à transformer les structures sociales que d'un « instrumentalisme », car l'« affluent worker » attend de son parti, comme de son syndicat, une aide pour améliorer son niveau de vie; il s'aperçoit très vite que même en se fixant des buts plus individuels, plus « privatisés », il a besoin de l'aide du « trade-union » et du « party » pour les atteindre.

Ce ne serait pas l'« abondance » comme telle qui produirait des changements dans les étiquettes politiques choisies, mais les contacts avec les cols blancs (afflux de cols blancs parmi les travailleurs, mariages avec des femmes « cols blancs »). Les affiliations à des groupes cols blancs, par origine sociale, mariage ou activités professionnelles antérieures, sont liées en effet à un moindre taux de votes pour le Labour-Party; et cette association se maintient quel que soit le niveau de revenu et les possessions.

Les auteurs concluent avec force que le facteur déterminant les comportements politiques n'est pas le niveau de vie, mais la composition des groupes primaires auxquels se rattachent les travailleurs.

Dans la terminologie des auteurs anglais, les « couches supérieures » de notre échantillon seraient sans doute assimilées aux « cols blancs » et leur glissement vers les partis de droite et du centre serait mis au compte du « col blanchisme ».

Ce qualificatif est, sociologiquement, assez peu précis et recouvre plusieurs critères, ainsi que l'a montré Wright Mills⁴. Nous avons dégagé l'influence de la formation et de la trajectoire sociale ascendante comme facteur entraînant à voter au centre et à droite, alors que l'élévation du niveau de revenu produit, une fois de plus, un effet inverse de celui de ces deux variables, en disposant à voter à gauche.

Ni l'appartenance syndicale des non-militants⁵, ni d'autres

4. Wright C. Mills, *op. cit.*

5. L'influence de l'appartenance syndicale sur le vote politique n'est claire que chez les militants. Les adhérents des différents syndicats votent également pour les différents partis. Chez les militants, par contre, la corrélation est parfaite: les militants CGT votent exclusivement pour le PC (à une exception près pour un électeur PSU); les militants CFDT, CFTC, FO votent exclusivement pour la SFIO, le MRP et l'UNR.

facteurs supposés susceptibles d'influencer les votes⁶ n'influencent les choix électoraux des travailleurs des secteurs de pointe étudiés. Plus combative que les strates inférieures sur le plan de l'entreprise, mais votant plus au centre, ou plus fluctuantes, telles apparaissent donc, schématiquement, les strates de niveau de formation intermédiaire de notre échantillon.

Si l'on s'interroge sur la signification de ce « glissement au centre » des couches salariées, longtemps scolarisées et techniquement formées, on ne peut rechercher des éléments d'interprétation à travers les récits de prise de carte d'adhérent à un parti, comme cela a été fait pour éclairer la signification des choix syndicaux, puisque le nombre d'adhésions à des partis politiques est dérisoire parmi les enquêtés.

Les entretiens enregistrés constituent la seule source d'interprétation disponible. Bien que, pour des raisons de restrictions budgétaires survenues en cours d'enquête, leur analyse systématique n'ait pu être entreprise, leur simple lecture met en relief une gamme étendue d'attitudes politiques. Deux d'entre elles ont été illustrées plus haut. Leur panorama complet suggère que le déplacement vers le centre des votes des travailleurs des secteurs industriels de pointe n'a pas pour origine essentielle la pure et simple ratification des options centristes, mais plutôt le rejet des « politiques extrémistes » et l'attente d'autres moyens de participation aux décisions politiques que le bulletin de vote. Le « centrisme » de notre population typique équivaut sinon à un apolitisme total, du moins à un « a-électorisme » ou un « a-parlementarisme », au sentiment qu'une fonction technique isole et préserve l'individu du contrôle de l'Etat, à la croyance en de possibles institutions politiques à caractère scientifique, sans partis — même pas unique — et en de

6. Ni la plus ou moins longue durée consacrée chaque semaine à s'informer dans la presse, à la radio, ou à la TV, ni le choix des émissions ou des rubriques dans la presse ne discriminent le choix d'un parti à qui l'on donne ses suffrages, ni la disposition à donner du temps et de l'argent à un parti quelconque. Mais cela n'est pas pour surprendre depuis les études de Katz et Lazarfeld. Ces auteurs ont montré que les moyens de diffusion n'influencent pas directement les masses. Les messages sont réinterprétés sous l'influence de leaders informels. Les « influences personnelles » qui s'exercent sur les opinions de la population typique étudiée seront examinées dans le chapitre suivant.

possibles formes de gouvernement par les mathématiques et les ordinateurs.

Que la combativité d'une population prototype des travailleurs des secteurs de pointe (plus exacerbée, on l'a vu, dans les strates moyennement formées et décrivant une trajectoire sociale stagnante et régressante) ne retentisse pas sur ses comportements politiques par une accentuation des votes « à gauche » et « à l'extrême-gauche », illustre peut-être pour une part la difficulté pour les citoyens d'avoir prise sur les mécanismes politiques, fait général caractéristique des Etats modernes. Dans ceux-ci, en effet, les influences politiques semblent s'exercer pour elles-mêmes, en circuit fermé, en se préservant soigneusement des débats et des contestations qui tissent la vie quotidienne et professionnelle des électeurs — mais qui essaient depuis l'enquête de s'exprimer dans la rue. Les travailleurs des secteurs de pointe n'échappent point à ce destin commun à toutes les catégories de citoyens.

Mais, en outre, le paradoxe entre combativité dans l'entreprise⁷ et a-parlementarisme, ou centrisme « politique », prend peut-être chez eux une signification particulière car, si l'on en juge par les extraits d'entretiens — très partiellement cités —, leur désaffection à l'égard des partis politiques paraît se concilier assez facilement avec la croyance aux techniques propres à l'art de gouverner. C'est donc au niveau des attitudes politiques que l'hypothèse inspirée par Théodore Roszak du neutralisme politique des nouvelles couches salariées et de leur aptitude à faire le jeu des pouvoirs technocratiques doit être maintenue, jusqu'à preuve du contraire.

Sans doute cette enquête limitée n'offre pas les possibilités de vérifier cette hypothèse dans une multitude de situations et de politiques d'entreprises. Mais le contraste

7. Cette intense combativité est, rappelons-le, dirigée sans ambiguïté contre l'Etat, son rôle et son mode de fonctionnement actuel ; elle est liée à une forte syndicalisation à dominante CGT et à une forte participation aux activités syndicales (surtout chez les strates moyennes et supérieures choisissant la CGT), mais elle a pour écho sur le plan politique une nette désaffection à l'égard du PC. Cette désaffection n'a pas pour corollaire le report de toutes les voix qui devraient aller au PC si l'échantillon votait, comme l'ensemble des ouvriers français, sur les nouveaux partis de gauche — PSU et Fédération de la gauche en 1966 — mais le report de ces voix sur le centre, si l'on se réfère au sondage IFOP de 1967.

entre les effets de l'ascension dans l'échelle des revenus et dans celle de la formation est constant tout au long de cette étude et appelle des remarques non dénuées d'importance. Selon nos données, l'« embourgeoisement » par le niveau de revenu n'a pas de conséquences différentes de celles qu'il présente dans l'enquête de Goldthorpe : il n'altère pas par lui-même l'attachement aux partis ouvriers (il semblerait même qu'il puisse le renforcer dans la situation française). Cette convergence de résultats en France et en Angleterre renforce la probabilité de validité universelle des résultats rigoureusement acquis outre-Manche. Mais l'« embourgeoisement par la formation », inévitable dans les secteurs de pointe et que n'ont pas considérés Goldthorpe et ses associés, semble bien conduire à une désaffection des partis de gauche, apparemment moins au bénéfice des partis de la droite traditionnelle qu'à celui des valeurs technocratiques, concrétisées par exemple par le mythe du gouvernement mathématique, nullement incompatible avec un « syndicalisme instrumental ».

TROISIÈME PARTIE

RECHERCHE DES LEADERS D'OPINIONS SYNDICALES ET POLITIQUES

Dans la troisième partie, nous recherchons qui informe les opinions et attitudes syndicales et politiques des travailleurs des secteurs de pointe.

Les « leaders d'opinions » sont-ils choisis de préférence dans le milieu professionnel, plus précisément parmi les militants, ou en dehors du milieu de travail ?

Dans la première éventualité il est possible qu'à des milieux techniques différents correspondent des attitudes et orientations spécifiques du personnel qui y est employé ; dans la seconde, les attitudes ne peuvent évidemment pas se structurer de manière particulière dans chaque secteur de travail.

CHAPITRE 8

LES LEADERS D'OPINIONS SYNDICALES ET POLITIQUES

Ce ne sont pas seulement les changements dans les conditions de vie et de travail qui peuvent affecter les orientations syndicales et politiques, mais aussi les moyens d'information et de propagande modernes. Comme ceux-ci sont, dans une large mesure, contrôlés par les classes dirigeantes ou par les appareils d'Etat, on conçoit qu'ils représentent une force extraordinaire pour intégrer toutes les couches sociales et qu'en particulier ils puissent démobiliser celles qui étaient, par tradition, hostiles à l'ordre établi.

Une question importante pour l'analyse de l'évolution générale des attitudes des producteurs dans les sociétés modernes consiste à se demander par qui sont réinterprétés, pour eux, les messages diffusés par les communications de masse.

Plus particulièrement, dans les secteurs de pointe qui font l'objet de notre investigation, quels sont les réseaux d'influence qui canalisent les prises de positions syndicales et politiques ? Cette recherche sera orientée par celle des « leaders d'opinion » dont Katz et Lazarsfeld¹ ont montré

1. Dans tout ce chapitre, nous nous référons essentiellement à la théorie du « two step-flow of communication », développée par Katz et Lazarsfeld dans leur ouvrage : *Personal influence*, Free Press, Glencoe, Illinois, 1955.

Selon les recherches de Katz et Lazarsfeld, les messages émis par la presse et la radio n'influencent pas directement leur public. Ils sont d'abord captés par des « meneurs d'opinion » qui les réinterprètent et les diffusent autour d'eux. Le flot d'influences de personne à personne peut d'ailleurs s'étendre sur plusieurs étages comme les auteurs l'ont montré pour les opinions concernant les affaires publiques.

l'importance : ceux-là sont-ils choisis de préférence dans le milieu de travail ou dans les « milieux de loisirs » ?

Pour soutenir ou rejeter la thèse d'une possibilité d'orientations propres et d'une fonction stratégique particulière aux travailleurs des secteurs de pointe, il importe beaucoup de vérifier si les sources de leurs opinions sont endogènes ou exogènes ; en d'autres termes de vérifier si leurs « leaders d'opinion » sont choisis essentiellement parmi eux-mêmes ou dans des réseaux de sociabilité formés à l'extérieur de l'établissement où ils sont employés.

Dans la seconde éventualité, il y a peu de chances que les employés des secteurs de pointe adoptent des positions spécifiques, peu de chances qu'ils veuillent se définir comme les « leaders » des luttes salariées modernes.

IDENTIFICATION ET IMPLANTATION DES LEADERS D'OPINION

a) *Personnes ayant exercé le plus d'influence dans la formation des opinions politiques, au dire des enquêtés eux-mêmes.*

	Effectifs	%
Famille	37	24
Compagnons de travail	21	13,5
Amis fréquentés en dehors du travail	5	3,2
Militants de quartier ou d'entreprise (en l'occurrence : de quartier)	1	0,6
Famille + camarades	10	6,5
Professeur ou instituteurs et professeurs + famille	7	4,5
Militants + autres	3	1,9
Media agissant directement	26	16,8
Aucune influence d'autrui, faits de l'expérience personnelle	24	15,5
Sans réponse	21	13,5
Total	155	100

Ces meneurs sont distincts pour chaque domaine d'opinions. Dans leur enquête, Katz et Lazarsfeld ont trouvé des leaders différents en matière de mode, d'achat, d'assistance au cinéma et d'affaires publiques. D'autre part, il ne semble pas que la fonction de leader soit due à un tempérament ni à une prédisposition particulière. La probabilité d'être leader à la fois dans trois des domaines mentionnés ci-dessus est, par exemple, extrêmement faible. On est leader dans un domaine pour lequel on manifeste de l'intérêt et sur lequel on est informé et pour les gens qui manifestent un peu moins d'intérêt et sont moins informés.

Ce qui est remarquable à propos des opinions politiques, c'est que *l'influence des militants* sur leur formation est quasi nulle (ce résultat confirme l'un de ceux du chapitre précédent : le peu d'emprise des partis politiques sur le milieu étudié) ; *celle des professeurs et instituteurs* est très faible ; *celle de la famille* est à l'inverse relativement très forte².

La formation des opinions politiques est assurée essentiellement dans la famille et à partir des communications de masse. Les travailleurs des secteurs de pointe choisissent leurs leaders d'opinion parmi les mêmes groupes primaires que les OS « dans l'abondance » étudiés par Goldthorpe et ses coéquipiers.

Les réponses « les media agissant directement » et « expérience personnelle » méritent une interprétation. Les secondes peuvent signifier tout simplement que le sujet se défend devant l'enquêteur d'être influençable, ou qu'il ne peut atteindre, au moment où on l'interroge, l'information demandée.

Les premières, dans l'optique de Katz et Lazarsfeld, peuvent émaner « de leaders d'opinion » (mais nous n'avons pas pu repérer les leaders individuellement). Elles peuvent également provenir de sujets qui choisissent pour « leaders » les présentateurs de programme à la TV, puisque une étude française a montré la possibilité de ce phénomène³, ou de ceux qui perçoivent malaisément les influences personnelles qui s'infiltrèrent entre eux-mêmes et les messages télévisés ou radiodiffusés. Mais ce point est assez secondaire pour nous car notre problème n'est pas : « les media touchent-ils le public des secteurs de pointe directement ou par l'intermédiaire d'une séquence de personnes ? » mais : « qui figure dans cette séquence que plus personne ne met en doute ? »

2. Hyman a trouvé qu'ordinairement la famille informe les relations initiales grâce auxquelles s'opère la socialisation politique. Pour la majorité des individus, le cumul des expériences ultérieures ne fait que renforcer les attachements politiques communiqués par la famille, puisque généralement les enfants occupent des positions sociales comparables à celles de leurs parents. Cf. H. Hyman, *Political socialization*, Glencoe, 1959, 179 p. Il semblerait, au vu de nos résultats, que la socialisation syndicale est assurée par les mêmes processus que la socialisation politique.

3. Aline Ripert, « Le phénomène de la présentation à la télévision », *Revue française de sociologie*, X, 1-1969, p. 75 à 82.

b) *Personnes ayant influencé la décision de la prise de carte syndicale.*

L'influence des camarades sur la première adhésion syndicale est mentionnée le plus souvent (par 14,8 %) à peu près à égalité avec celle du père et de la famille d'origine (par 14,1 %).

Mais quelles sont les caractéristiques des camarades influents ? Dans quelle mesure adhèrent-ils aux valeurs du milieu d'origine et dans quelle mesure s'y opposent-ils ? Nous n'avions pas prévu qu'il pourrait être utile de détailler le questionnaire au point de recueillir ces informations. L'organisation des données déjà acquises laisse néanmoins supposer que, dans les domaines exigeant une implication personnelle, le choix de nouveaux leaders d'opinion ne s'opère pas sans référence à ceux de la phase antérieure.

Si l'importance du rôle joué par la famille est presque aussi grande dans la formation des choix syndicaux que dans celle des opinions politiques (l'influence directe des communications de masse n'est pas mentionnée à propos des orientations syndicales, mais les syndicats ne disposent pas sur les ondes de tribunes comparables à celles des formations politiques), prenons acte que l'influence des délégués syndicaux est plus importante que celles des militants politiques de quartier ou d'entreprise ; elle est néanmoins assez faible à l'occasion de la première prise de carte syndicale (14,6 %). Pour la circonstance, les élus syndicaux essaient pourtant très probablement de jouer de leur influence beaucoup plus vigoureusement que par la suite.

Les délégués passent plus de temps par semaine à lire ou à écouter des informations à caractère social, politique ou économique que les autres agents. Aux différents tests d'information, ils obtiennent des scores plus élevés. Ils présentent donc les deux caractéristiques essentielles que Katz et Lazarsfeld ont trouvé aux leaders du premier rang (plus longue exposition aux communications de masse, plus d'intérêt pour le domaine d'opinion considéré). Mais ces deux caractéristiques, pour nécessaires qu'elles soient au rôle de « meneur d'opinion », ne sont donc pas suffisantes.

Les délégués élus, actifs dans les organisations, ne sont pas les principaux formateurs d'opinions des travailleurs étudiés.

Ne discutons pas ici la signification de leur « représen-

tativité ». Notons seulement l'autonomie de pensée de la base par rapport à ses organisations.

Et si une « tradition ouvrière » — ou aussi bien une tradition « petite-bourgeoise » — se transmet dans le secteur de pointe étudié (employant seulement un tiers de fils d'ouvriers, répétons-le), c'est moins par le canal des responsables des organisations que par les groupes primaires du milieu qui le compose. De même si des orientations nouvelles apparaissent, c'est probablement moins sous l'influence de responsables « nouveau style » que par l'apport de nouvelles couches sociales au milieu salarié.

c) *Les opinions syndicales et politiques se diffusent-elles suivant des canaux spécifiques ou par l'intermédiaire des mêmes leaders ?*

La répartition croisée des deux groupes de leaders mentionnés plus haut fournit une réponse à cette question. L'absence de corrélation entre les deux groupes de leaders pour les deux familles d'opinion est totale et impose la conclusion de canaux de diffusion distincte, en ce qui concerne les décisions syndicales et politiques, pour la plupart des enquêtés.

C'est quand les leaders apparaissent dans la famille et parmi les camarades dans l'un des deux domaines d'opinion que la probabilité conditionnelle qu'ils apparaissent dans la même catégorie de personnes pour l'autre domaine est la plus forte.

Pour 33 sur 71 des réponses, la probabilité d'identité des leaders n'est pas nulle. Les cas où l'identité des leaders est indubitablement impossible regroupent 38 réponses sur 71 (les seules où les choix soient clairs).

L'effectif pour qui une identité des leaders syndicaux et politiques est possible est plus faible que celui pour qui ils sont certainement distincts.

d) *Les diverses strates se reconnaissent-elles les mêmes catégories de leaders ?*

Les variables de rang social retenues pour l'évaluation de la combativité (fonction, niveau de revenu, de formation, trajectoire sociale) n'affectent pas significativement la distribution des leaders. Il n'y a donc pas de leaders spécifiques pour chaque catégorie de revenu, de formation, de fonction, ni pour chaque trajectoire sociale.

Mais d'autres différences sont à remarquer. Les électeurs du PC subissent l'influence de la famille et des compagnons de travail plus que l'ensemble du personnel interrogé ; les électeurs UNR disent subir l'influence directe des media davantage que ce même ensemble.

Cette constatation suggère que la distinction des « domaines d'opinion » doit être poussée très loin. *Ce n'est pas seulement l'« opinion politique » qui aurait ses leaders spécifiques, mais chaque tendance politique.* La formule de Mc Luhan « the medium is the message » prend sur ce point particulier un sens littéral.

Elle suggère aussi que les vingt-six réponses : « influences directes de la radio, de la TV, des journaux... » (cf. distribution, p. 122) ne doivent pas être interprétées essentiellement comme symptômes des positions « en amont » des processus de diffusion des opinions, mais plutôt comme manifestations de l'influence effective des présentateurs de programme sur certains électeurs, notamment sur les sympathisants UNR.

L'« attraction » vers l'UNR (ou éventuellement tout autre parti au pouvoir) était largement assurée par les présentateurs-vedettes de la radio et de la télévision, selon ce processus qui s'exerce à l'insu des spectateurs, mais qui a été découvert par A. Ripert.

LES LEADERS CHOISIS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

L'identification des leaders étrangers au milieu de travail est relativement aisée puisque ceux-ci sont choisis essentiellement dans le cercle familial et fort peu parmi les amis fréquentés en dehors du travail. Celle des leaders rencontrés à l'occasion de la vie professionnelle est plus difficile, car la structure des réseaux de fréquentation constituée par les relations de travail n'est pas connue.

Il serait un peu succinct de limiter nos résultats à noter l'importance du milieu familial dans la formation des opinions syndicales et surtout dans celle des opinions politiques ainsi que celle, vraisemblable, des « présentateurs de programme » dans le second cas.

Dans la mesure où des leaders sont choisis parmi les camarades de travail (et cette mesure est égale à celle de

la famille dans les influences syndicales), il semble intéressant de rechercher la structure des « réseaux de camaraderie de travail » où s'échangent et se développent les idées.

Dans le milieu de travail, comment se constituent donc les groupes où peuvent se discuter et se diffuser les opinions ?

Les cercles de conversations courantes se différencient selon la distribution suivante :

	Effectifs	%
Ne parle à personne	20	12,9
Discute souvent avec les membres de son équipe	18	11,6
Avec ses égaux à l'intérieur de son service (sans admission des supérieurs)	8	5,2
Avec ses égaux, dans son service et à l'extérieur du service (sans admission des supérieurs)	21	13,5
Avec ses égaux et aussi avec les contremaîtres	46	29,6
Avec ses égaux et un ou plusieurs ingénieurs	7	4,5
Avec ses égaux, les contremaîtres et les ingénieurs	13	8,3
Parle à « tout le monde » sans distinction	15	9,7
Sans réponse	7	4,5
Total	155	100

C'est dire que 17,4 % de l'échantillon est fort peu communicatif, 30,4 % refuse toute conversation avec les supérieurs hiérarchiques, la même proportion à peu près admet les contremaîtres, mais non les ingénieurs dans les discussions à bâtons rompus, et 12,8 % trouve un terrain de communication avec les ingénieurs ; 9,7 % seulement se sent de plain-pied avec tout le monde.

Les sujets de conversations courantes se rapportent avant tout aux sports, puis aux voitures, aux vacances ; les blagues occupent une grande place ; accessoirement on discute aussi bals, danse et autres loisirs, quelquefois littérature, art, actualités ou même religion quand on fait le quart de nuit.

Avec les ingénieurs, on discute presque toujours de questions professionnelles, à moins qu'il ne s'agisse d'ingénieurs sportifs.

A noter que les enquêtés n'ont pas pensé à signaler la présence ou l'absence des délégués syndicaux dans les conversations tout-venant ; ceux-ci ne sont donc pas perçus comme partenaires privilégiés dans les conversations à bâtons rompus. Par contre, l'accent est porté sur la pré-

sence ou l'absence des supérieurs hiérarchiques. Etant donné notre propos, l'utilité majeure du résultat ci-dessus consiste en ce qu'il permet de voir si les échanges syndicaux et politiques empruntent les canaux de communication ordinaires ou des canaux spécifiques.

Une fois entrés dans la vie professionnelle, les agents ont des conversations syndicales essentiellement dans leur milieu de travail. 17,5 % des enquêtés discutent avec des personnes étrangères à leur entreprise, contre 56,7 % exclusivement avec celles qui y sont employées. En matière syndicale, *le flux d'influences quotidiennes venant de l'extérieur est nettement moins important que les influences endogènes, il est suffisamment faible sans doute pour que la famille d'origine cesse de transmettre le plus grand nombre de messages et pour que les orientations syndicales puissent se définir effectivement de manière distincte dans chaque secteur de travail.*

Mais ce résultat ne présume pas de la *durée* de l'influence reçue dans la famille pendant l'enfance et l'adolescence ni des *limites* aux changements d'orientations possibles dans l'âge adulte, sous l'influence des camarades de travail.

On peut évaluer aussi l'importance respective des discussions avec les délégués et avec les leaders informels. Les délégués interviennent dans les conversations syndicales beaucoup plus souvent qu'on ne les reconnaît comme leaders d'opinion : 39 % des enquêtés admettent leur présence dans les discussions syndicales, alors que 23 % d'entre eux seulement avaient reconnu qu'ils subissaient l'influence des délégués et militants. Cela peut signifier que 16 % de l'échantillon, tout en acceptant les délégués comme interlocuteurs syndicaux, ne se jugent pas influencés par eux dans leurs convictions ou opinions.

Rapportés aux cercles des conversations courantes, les cercles des conversations syndicales se structurent donc de manière que les voies de diffusion des opinions syndicales soient le plus souvent spécifiques, mais pas nécessairement. *En outre, les canaux de diffusion ne semblent pas fonctionner en permanence.* Plusieurs enquêtés font remarquer que l'on discute problèmes syndicaux surtout quand il y a des grèves ou des réunions, quand il se passe quelque chose, « quand c'est chaud ».

Pour préciser la fonction assurée par la nouvelle aristo-

cratie salariée dans le mouvement ouvrier, il nous est apparu important de nous demander s'il en allait en matière d'opinions syndicales comme en matière de mode et de consommation, à savoir si ce sont les couches supérieures du salariat qui « donnent le ton » aux autres et les couches inférieures qui essaient de les imiter. En d'autres termes, si l'on considère les couches supérieures du salariat moderne comme l'« aile marchante » du syndicalisme nouveau, ainsi que le prétendaient les adeptes de la théorie de la nouvelle classe ouvrière, il est intéressant de vérifier si leurs opinions se diffusent chez les couches inférieures.

Or nos données montrent que la barrière entre les catégories extrêmes est très marquée dans le domaine syndical.

Les catégories ouvrières n'admettent jamais les ingénieurs dans leurs conversations syndicales et les contremaîtres fort peu (trois ouvriers seulement sur 49 admettent de discuter syndicalisme avec leur contremaître).

Même les techniciens acceptent mal les uns et les autres dans ce genre de conversation. Plus de la moitié, 65 sur 84, des techniciens en rejettent les contremaîtres et ingénieurs ; six sur 84 acceptent les ingénieurs, et 7 sur 84 acceptent leur contremaître. Plus remarquable encore : 1/5 seulement des contremaîtres principaux et des techniciens supérieurs, qui collaborent pourtant tous de manière très étroite avec leur ingénieur peuvent discuter de sujets syndicaux avec eux.

Chaque catégorie hiérarchique se retranche derrière des *murs bien étanches* pour traiter les questions syndicales. Les nouvelles formes de coordination du travail en équipes intégrées n'ont pas suffi à détruire les barrières constituées par la hiérarchie administrative.

Que se passe-t-il quand les agents d'un secteur de pointe veulent discuter politique ?

Le point étonnant de la distribution est la fréquence très élevée des *refus de conversations politiques*. Mais la critique des mœurs politiques, aussi bien que le scepticisme et le désarroi devant le jeu des partis illustrés dans le chapitre précédent justifient un désintérêt aussi fréquent pour les conversations politiques.

Un autre aspect déconcertant de cette distribution consiste en ce que les 41 % d'enquêtés qui ne discutent jamais politique ne peuvent logiquement subir aucune influence person-

Composition des cercles de conversations politiques

	Effectifs	%
Refusent toute conversation politique	64	41,2
Discutent questions politiques avec les mêmes personnes avec qui ils discutent questions syndicales	53	34,1
Discutent politique dans un cercle <i>distinct</i> de celui des conversations syndicales, à l'intérieur de l'entreprise	13	8,3
Discutent politique dans un cercle <i>distinct</i> de celui des conversations syndicales, et extérieur à l'entreprise	11	7,1
Discutent « avec tout le monde » très ouvertement	5	3,2
Sans réponse	9	5,8
Total	155	100

nelle ; ils ne peuvent non plus remplir eux-mêmes la fonction de leaders puisqu'ils ne communiquent pas leurs opinions. Peut-on supposer qu'une aussi forte fraction des enquêtés choisit ses leaders parmi les présentateurs de programme ou demeure encore sous l'influence exclusive et silencieuse de leur famille d'origine ? (Les résultats de la page 122 indiquaient 16,8 % d'enquêtés influencés « directement par les media », soit par les présentateurs ; et 15,5 % ne discernant aucune influence et se croyant formés solitairement par simple réflexion sur leur propre expérience.)

Si l'on poursuit l'investigation, on remarque à nouveau que le *processus de spécification des canaux de diffusion ne semble pas rencontrer de limites*. Par exemple, la répartition des cercles de conversation n'est pas le même pour les adhérents des multiples syndicats ni pour les sympathisants des multiples partis⁴.

Si l'on essaie de discerner les autres facteurs que l'appar-

4. Les CGT discutent plus souvent que les autres dans des cercles qui débordent leur entreprise ; les CFDT et les FO davantage « seulement avec les délégués et responsables » et refusent plus souvent toute conversation syndicale (S : P < 0,05).

Les CFDT discutent syndicalisme beaucoup plus souvent dans un cercle ad hoc, les CGT beaucoup plus souvent dans les mêmes cercles où ils parlent d'autres choses. Ces différences traduisent des pratiques syndicales bien distinctes, abstraction faite de toute orientation idéologique ou de toute stratégie globale.

Les UNR et les SFIO refusent davantage toute conversation politique que les agents votant plus volontiers communiste, PSU et MRP (48 % et 50 % contre 36, 33 et 23 %). Les sympathisants communistes et MRP discutent plus souvent politique dans les cercles mêmes où

tenance syndicale et les sympathies électorales liées à la configuration des cercles de conversations, on note surtout les variations enregistrées suivant le *service* où l'on est affecté (elles se manifestent pour chaque type de conversation), puis celles produites par la catégorie hiérarchique.

Un résultat important dans cette recherche des leaders d'opinion dépasse la connaissance d'un milieu particulier et a une portée générale : c'est la mise au jour de la *multitude des structures où sont débattues les opinions et d'une pluralité de facteurs qui influencent la composition des cercles de conversation*.

La floraison des formes d'échanges et d'influences possibles est telle qu'un individu ne subit pas, même dans un seul domaine d'opinion et à un seul moment donné, le « leadership » d'un seul autre individu ; la formation et la maturation des opinions ne s'opère pas seulement entre deux personnes mais aussi « en groupes » où la fonction de « leader » est interchangeable et épisodique. Cette hypothèse peut s'appliquer aussi bien à la réinterprétation des messages transmis par les communications de masse qu'à l'invention directe d'opinions sur des sujets non directement traités par la radio et la télévision tels que les positions syndicales au niveau de l'entreprise.

La multiplicité et la mouvance des personnes assurant les fonctions de « leader » semblant indubitable, il y a lieu de se demander si, au moins par leur contenu, les influences subies sont stables.

Nos observations permettent de répondre à cette question, dans un domaine d'opinion : celui des opinions politiques.

TENDANCE IDÉOLOGIQUE DES DIFFÉRENTS LEADERS CHOISIS PAR UN MÊME INDIVIDU

a) *Dans quelle mesure les influences politiques sont-elles donc stables, sinon quant à la personne même des leaders, du moins quant à leur contenu idéologique*

ils discutent problèmes syndicaux que les UNR et les agents qui ne se donnent d'autre étiquette que « centre » et « droite » (57 et 69 % contre 16, 25 et 20 %). Par contre, les communistes ne discutent jamais *exclusivement* dans des cercles étrangers à l'entreprise, alors que cela arrive pour les sympathisants de tous les autres partis.

Evolution des influences subies en matière politique

	Effectifs	%
Glissement des influences de gauche à droite	1	0,6
Glissement de droite à gauche	10	6,4
Influences stables à gauche	27	17,4
Influences stables à droite	15	9,7
Influences stables au centre	8	5,1
Influences variées tout au long de la vie, sans que l'on puisse préciser un sens à une évolution	54	34,8
Sans réponse et refus de répondre	40	25,8
Total	155	100

Les influences stables par leur contenu représentent au total 32,2 % des réponses ; les influences en évolution dans le temps suivant une logique, seulement 7 %, mais les influences diverses et non structurées 34,8 %⁵.

b) La cohérence entre les choix politiques des enquêtés et la tendance de leurs leaders est presque parfaite

Quand les opinions des leaders reconnus sont identifiées « à gauche », les sujets s'orientent essentiellement vers le PC et le PSU ; quand elles sont « à droite » ils s'orientent surtout vers l'UNR plus rarement vers le MRP et dans un seul cas vers l'extrême droite ; quand elles sont contrastées à la fois « à droite » et « à gauche », les sujets votent surtout MRP, mais parfois aussi SFIO et UNR. Enfin, quand les influences sont nébuleuses, les sujets ont des sympathies pour tous les partis, mais surtout pour la SFIO et le MRP (S : P < 0,001).

Le glissement de droite à gauche est le plus fréquent

5. Le sens de l'évolution du contenu des influences subies et acceptées n'est pas sans lien avec les niveaux de revenu et de formation.

Le glissement de droite à gauche quand on vieillit se remarque plutôt chez les hauts revenus ; les influences stables au centre se remarquent surtout chez les moyens revenus et c'est chez les bas revenus que l'on trouve le plus souvent les influences « nébuleuse » (S : P < 0,05).

L'évolution vers la gauche des influences auxquelles s'expose la tranche des plus hauts revenus est à interpréter à la lueur de la contestation de la « thèse de l'abondance », par Goldthorpe et alii, *op. cit.*

Par rapport au niveau de formation, le glissement de droite à gauche est plus fréquent chez les F3, mais il en va de même des influences stabilisées à droite. Les F1 sont surtout exposés aux influences stables de gauche, mais aussi à celles qui ne s'exercent pas dans une direction précise.

chez les SFIO et ne concerne qu'un seul communiste ; il semble qu'une « origine de droite » laisse des traces et autorise difficilement une évolution jusqu'au PC. Par contre, les influences nébuleuses s'exercent le plus rarement chez les communistes (S : P < 0,001).

On ne discerne pas une liaison précise entre la nature des influences politiques subies et l'appartenance syndicale, sinon que les influences stables de gauche aboutissent plutôt à l'appartenance CGT.

Les résultats de cette recherche des leaders d'opinions syndicales et politiques des travailleurs employés dans un secteur techniquement avancé peuvent se résumer ainsi :

— Jusqu'à l'entrée dans la vie professionnelle et pendant la scolarité, l'influence de la famille d'origine est prépondérante.

— Après la première embauche, les influences nouvelles jouent essentiellement à l'intérieur du milieu de travail lui-même, mais infléchissent sans doute assez peu la première socialisation syndicale et politique ; s'il a été possible en effet d'enregistrer l'évolution des influences auxquelles les enquêtés ont été exposés au cours de leur vie, l'on n'a pas perçu les changements d'opinions politiques ou la consolidation de la première socialisation politique qui en résultent. Il est donc prudent de ne pas perdre de vue la thèse de Hyman et d'admettre des limites assez étroites à l'évolution possible dans l'âge adulte.

— Les communications avec les délégués syndicaux sont manifestes, puisqu'ils sont acceptés dans la plupart des cercles de conversations syndicales formés à l'intérieur de l'entreprise. Mais il est vraisemblable qu'ils jouent assez souvent le rôle de *simples interlocuteurs*, sans influence particulière sur les opinions.

— Les strates demeurent extrêmement étanches à l'occasion des discussions syndicales et politiques. On discute syndicalisme et politique entre gens de même niveau hiérarchique et en l'absence des supérieurs (sauf dans les équipes d'exploitation où chaque équipe est très soudée, mais n'admet pas pour autant l'ingénieur d'exploitation dans les discussions syndicales et politiques).

— Les influences subies au fil du temps demeurent stables dans leur contenu idéologique pour un tiers des enquêtés,

diverses et fragmentaires pour un autre tiers, en évolution « logique » pour 7 % seulement⁶.

Ces résultats n'invitent pas à conclure à une possibilité d'orientations et de conduites spécifiques aux travailleurs des secteurs de pointe puisque leur milieu d'origine est très diversifié (voir note p. 92) et que les travaux de Hyman — non infirmés par cette recherche — ont mis en valeur *la permanence de la socialisation politique accomplie dans la famille*. Ce que suggèrent nos propres données comme correctif à la thèse de Hyman, c'est qu'une certaine évolution demeure possible après la première socialisation par les parents, mais elle ne peut se produire qu'entre *certaines limites* et dans certaines conditions qu'il appartient à d'autres chercheurs de préciser et qu'illustre, dans cette enquête, la difficulté pour un sujet issu d'une famille « de droite » d'évoluer jusqu'au PC.

La diversité des milieux où se recrutent les travailleurs d'un secteur de pointe, l'assez faible emprise sur les opinions exercée par les militants des organisations syndicales semblent donc créer *des obstacles suffisants à l'adoption d'attitudes suffisamment unifiées* à l'intérieur de tels secteurs pour y définir des buts d'action originaux — d'avant ou d'arrière-garde — au sein du mouvement salarié.

6. Rapprochés des découvertes de Katz et Lazarsfeld, *nos résultats mettent en relief la multitude des influences personnelles auxquelles s'exposent les sujets et leur mouvance au fil du temps*; multitude et mouvance qui ne concernent pas seulement *les personnes mêmes des « leaders »*, mais aussi *le contenu idéologique des influences*.

D'après nos observations, les relations interpersonnelles créant une certaine évolution des opinions ne s'instituent *pas seulement entre deux personnes*, comme cela semble supposé dans les études américaines citées, *mais plutôt en groupe*: dans la famille, en classe, entre camarades et amis.

On en vient à supposer que des méthodes inspirées de la dynamique des groupes permettraient mieux de saisir celle des relations interpersonnelles informelles, et en particulier tous les phénomènes de réciprocité, rejet, changement de leaders... que la méthode du questionnaire, même amendée par le panel cher à Lazarsfeld, puisque cette dernière ne permet nullement d'appréhender d'autre dynamique que celle de la relation enquêteur-enquêté.

Bien qu'ils aient poussé avec beaucoup plus de précision, et sur un échantillon beaucoup plus important, la recherche des influences personnelles, Katz et Lazarsfeld n'ont considéré le phénomène du « changement de leader » que dans l'un des quatre domaines d'opinion qu'ils avaient choisi d'étudier — celui des « affaires publiques » — en utilisant la méthode du panel à quelques mois d'intervalle. Cette méthode, qui permet de constater un changement d'opinion entre deux dates, n'est sans doute pas la plus adéquate à l'observation de la dynamique des relations interpersonnelles.

QUATRIÈME PARTIE

UNE « ENQUÊTE SAUVAGE » PARALLÈLE A L'ENQUÊTE SYSTÉMATIQUE

CHAPITRE 9

UNE PÉRIODE DE GRÈVE DANS LES USINES DE X...

Au cours de l'enquête, trois grèves nationales avaient été organisées. Comme celles des années précédentes, elles avaient été décidées par les fédérations syndicales pour protester à la fois contre les décisions gouvernementales prises dans le cadre de la procédure Toutée et contre le principe même de cette procédure. Elles avaient été suivies par une journée d'action touchant tout le secteur public et nationalisé.

La cascade de ces grèves de vingt-quatre heures n'avait guère touché le public que par des colonnes dans les journaux et des perturbations dans les transports urbains.

Lors des deux premières grèves, des informateurs nous avaient expliqué que moins d'agents viendraient, que les équipes de roulement seraient présentes comme à l'accoutumée, mais qu'étant donné l'automatisation complète de l'usine, il suffirait que les chefs de bloc tournent un peu plus ou un peu moins certaines manettes pour que ces journées se passent comme les autres. Bref, elles ne méritaient pas un déplacement. Néanmoins, à l'annonce de la troisième grève, nous avons décidé d'en observer la préparation et les suites.

Le problème que nous nous posions à l'occasion de cette troisième journée de grève n'était autre que celui qui orientait l'enquête systématique, à savoir : « qu'a réellement de particulier une grève se déroulant dans un secteur industriel d'où est éliminé le travail ouvrier¹ ? » Mais, à ce point de

1. Si ce n'est au service d'entretien ; mais le travail ouvrier qui y subsiste est qualifié et des techniciens (pour la plupart électriciens) sont eux-mêmes incorporés à l'entretien.

l'enquête, nous ne formulons aucun pronostic sur les comportements spécifiques des employés en usines télécommandées.

Cette enquête peut être qualifiée de « sauvage », car elle a été décidée à l'impromptu, sans pouvoir être programmée le moins du monde.

La méthode d'enquête a donc consisté à nous mêler à toutes les réunions et conversations où nous pourrions nous faire accepter, à en dresser le compte rendu écrit, de mémoire, le plus rapidement possible, au plus tard le soir même, à observer le « travail » des grévistes, le rôle du comité de grève et des piquets ; enfin à solliciter quelques entretiens pour enregistrer certaines explications.

Pour orienter les interprétations des événements dont nous avons été témoin pendant trois semaines, nous avons largement utilisé les conclusions d'informateurs attentifs aux changements qu'ils avaient vécu dans l'entreprise, nous avons confronté les différents témoignages et prêté une attention particulière à leurs discordances².

2. Cette observation quasi participante d'une période de grève donnera du comportement du personnel un tout autre éclairage que l'enquête par questionnaire, sinon des résultats différents :

a) Alors qu'interrogés individuellement sur les objectifs qui justifieraient, à leurs propres yeux, une prolongation des grèves au-delà de 24 h, les agents répondent essentiellement en termes d'augmentation de salaires ; le mot « salaire » ne sera pas prononcé une seule fois au cours des réunions destinées à justifier cette grève-ci et à mettre au point les consignes de son exécution. Cette grève aurait pu être déclenchée pour tout autre raison que pour protester contre la procédure de détermination des salaires (par solidarité avec une autre branche d'industrie, ou pour demander la paix au Viêt-nam...) que le contenu des interventions au cours des assemblées du personnel aurait pu être le même ; c'est dire que les tensions qui peuvent apparaître à propos de l'organisation pratique des grèves deviennent localement plus importantes que les objectifs visés par les fédérations syndicales.

b) Les attitudes des agents varient un peu selon les strates, au dire de l'enquête statistique. Ici, là où une hétérogénéité apparaît, ce n'est nullement entre des strates définies par des variables construites abstraitement, mais entre des groupes concrets.

La disparité entre des résultats obtenus par voie de questionnaire standardisé et par l'observation de « grappes » ou « groupes » n'est pas surprenante. Elle n'invite pas moins à reconsidérer de manière critique l'adéquation des méthodes par sondage d'individus à l'analyse de phénomènes tels que les conflits et révoltes, où les acteurs sont des groupes ou des foules, et non une poussière d'individus sans contacts entre eux. Il est bien évident que le questionnaire constitue un instrument parfait de comparaison de niveaux d'information, de détection d'opinions pré-électorales, dans les cas au moins où l'on vote à bulletin secret et non à mains levées. Mais cet instrument

Les commentaires d'informateurs ayant quelque quinze à vingt ans d'ancienneté insistent tous sur le contraste entre les grèves qui éclataient autour des années 50, dans les vieilles centrales, et les grèves d'aujourd'hui. Les premières étaient, paraît-il, le plus souvent partielles, et se disaient « politiques ». Les secondes s'organisent à l'unanimité des fédérations, à l'échelle nationale, et se donnent des objectifs économiques très précis ; on les appelle dorénavant *grèves techniques* car elles exigent une organisation rigoureuse du travail des grévistes.

LE MODE D'ORGANISATION DES GRÈVES DANS LE SECTEUR NATIONALISÉ ENTRE 1963 ET 1968

LES RÉGLEMENTATIONS LÉGALES

De 1963 à 1968, les réglementations légales ont été les suivantes :

1. Aucune grève ne pouvait avoir lieu, à moins que les syndicats représentatifs du personnel prenant l'initiative de la grève n'avertissent les directions correspondant à l'étendue de la grève (directions nationale, régionale ou locale, suivant que les grèves devaient concerner la France entière, une région ou un secteur de travail très localisé), par un préavis de cinq jours ouvrables.

2. Elles ne pouvaient excéder 24 h, sous peine de réquisition du personnel en grève.

3. Elles ne pouvaient être totales. La production minimale jugée nécessaire à « la sécurité du pays » devait être assurée coûte que coûte et les dirigeants de l'entreprise en demeuraient responsables.

d'enquête, malgré tous les correctifs qui peuvent lui être apportés par les traitements qui respectent les exigences des analyses contextuelles les plus finement élaborées, ne vise pas directement l'« essence du social », si l'on admet que celle-ci n'est pas co-extensive aux individus ni aux collections d'individus.

LES CONTRAINTES TECHNIQUES

La contrainte technique dominante se résumait en la nécessité d'*assurer en permanence la production minimale*, dite « minimum technique » variable selon le mode d'installation des usines³, *au-dessous de laquelle le matériel s'arrête* ; or, pour un arrêt de plus de quelques heures, l'arbre d'une turbine commence à s'incurver et cette avarie est extrêmement coûteuse, beaucoup d'appareils de mesure se dérèglent, etc.

Un *arrêt absolu* du travail n'est pas concevable, car il équivaut à un *sabotage*. Une grève moderne ou « grève technique » dans la production énergétique exige donc une « organisation particulière du travail des grévistes », plus précisément des services d'exploitation chargés du fonctionnement des usines, de ceux du « dispatching central » et des « dispatchings régionaux », chargés de la répartition du courant sur les réseaux de transport et de distribution de l'énergie, et des agents affectés aux postes de transport et de distribution ; elle exige également que les agents d'entretien se tiennent prêts à intervenir en cas d'avarie d'un matériel de production, d'une ligne de transport ou de distribution considérée prioritaire.

Les grèves nationales, les seules organisées entre 1963 et 1966, résultaient d'une somme d'accords passés entre comité de grève national et direction générale, comités de grèves locaux et directions locales, afin de fixer le niveau de production minimum qui serait assuré par les grévistes. C'est dire que ce niveau n'était pas déterminé une fois pour toutes ; il a effectivement varié d'une grève à l'autre et il est difficile de distinguer dans ses fluctuations ce qui ressortissait au souci de protéger le matériel et à celui de satisfaire la demande d'énergie formulée par le gouvernement et baptisée « production nécessaire à la sécurité du pays ». Sur ce point de première importance, il est difficile de faire la part exacte des contraintes techniques et des pressions du Pouvoir.

3. Plus les centrales sont modernes, plus elles sont puissantes et plus le minimum technique est élevé pour chacune d'elles. Par exemple, pour une puissance installée de 250 mégawatts, il est de 40 mégawatts environ.

LE RITUEL D'ORGANISATION DES GRÈVES SYNDICALES QUI EN DÉCOULAIENT

Le préavis une fois déposé, le comité de grève national rencontrait la direction générale. La discussion se terminait par une sorte de contrat verbal : « Je vous concède une production minimale de x mégawatts, disait la direction, de telle heure à telle heure tel jour, mais si vous descendez au-dessous de cette puissance, je puis appeler la police. »

Le directeur général recevait probablement des injonctions du gouvernement pour ne pas laisser la production baisser au-dessous d'un certain pourcentage de la production normale.

La tension manifestée au niveau national ne se répercutait pas mécaniquement dans les discussions locales sur le niveau de production que devait assurer chaque usine. L'attitude de chaque chef de centrale, celles des délégués locaux et la nature de leurs relations habituelles faisaient de chaque accord local une décision particularisée.

LA GRÈVE NATIONALE DU 20 AVRIL, A X...
SES PRÉPARATIFS ET SON EXÉCUTION

(Le récit le plus exact des événements observés sur le tas, au contact direct des grévistes, ne peut être constitué que par la reproduction des notes prises par l'auteur durant son séjour à X...)

Je suis arrivée, avec deux collaborateurs-enquêteurs, aux usines de X... le 18 avril au matin. Le directeur a voulu que je prenne contact avec les responsables syndicaux en leur faisant un « amphi » en sa présence pour leur expliquer les buts et les méthodes de l'enquête. Pas d'objection, sauf une, pour la forme, du délégué des cadres CGT. Il m'entraîne à expliquer que les questionnaires ne sont que de pauvres substituts à une vision directe des choses et que je préférerais pouvoir assister aux réunions de préparation d'une grève, à une grève même, etc. Il semble très satisfait de ce point de vue. « Vous allez être gâtée, me dit-il en se

frottant les mains, il y a une grève après-demain et la réunion avec le personnel est ce soir. On vous invite ». Ni A. (CFDT), ni T. (FO), ni D. (UNCM) ne rétorquent.

Bien. Je n'aurai pas trop de difficultés à accéder aux postes d'observation.

Mais le directeur des usines ne m'invite pas à l'entrevue qu'il doit avoir avec ces mêmes délégués aujourd'hui présents ; quand ce délégué CGT ajoute : « Puisqu'on vous voit, Monsieur, on vous demande à quelle heure on pourra aller chez vous pour cette grève », il ne répond qu'à lui : « J'attendais ça : bien, venez ce soir à cinq heures. »

RÉUNION DU 18 AVRIL, 18 HEURES

La salle n'est pas pleine. J'évalue l'assistance à environ 150 personnes ou un peu plus (effectif des trois usines : 375 personnes, non inclus le personnel de direction). Au bureau : B. (CGT), R. (CGT), A. (CFDT), T. (FO).

Vont-ils expliquer le pourquoi de la grève, où en est l'action fédérale, pourquoi il faut remettre ça après le 23 mars, ce qui s'est passé depuis, pourquoi on ne peut pas accepter le jeu « des décimales et des virgules » ? Point du tout. Evidemment, tout le monde aura pu remarquer que son bulletin de paie a été inchangé en mars. Mais personne ne formule l'espoir de le voir modifié en avril.

J'entends parler d'*effet xénon*⁴, de *fréquence* à 39, 40 ou 41, de l'éventualité de *dégonfler le réacteur*⁵ ; seuls ces trois thèmes accrochent la discussion que je ne parviens pas à suivre.

Manifestement, B. veut les convaincre de ne rien croire de ce que le chef de centrale est capable de venir leur raconter sur les inconvénients du xénon et du « dégonflage » (ce qui pourtant semble objectivement présenter quelques risques puisque le service chargé de la mesure de la radioactivité et de la vitesse des vents n'est pas astreint, je

4. Le xénon est un produit de fission, grand absorbeur de neutrons, ralentisseur des réactions. C'est un « empoisonneur ». Il est très difficile à éliminer et, s'il a envahi le réacteur, il faut plusieurs journées pour que les réactions nucléaires redeviennent suffisantes.

5. I. e. Relâcher une partie de CO₂ contenu dans le réacteur dans l'atmosphère.

crois, à assurer la sécurité des usines pendant les grèves, pour la simple raison que ce service n'existe pas dans les centrales classiques, qui sont encore la majorité).

Il commence la réunion ainsi :

« Ça été dur avec le patron. Il nous a lancé son « effet xénon » et les risques d'empoisonner la région si on est obligé de dégonfler. Il est capable de venir vous trouver demain soir en salle de commande pour vous demander de ne pas baisser la charge autant qu'on vous le demandera.

« Mais nous, on vous dit : « Leur effet xénon, on s'en fout. » Et on dégonfle tous les jours. On peut bien dégonfler sans eux. Quant à la fréquence, vous n'avez qu'à faire attention et la maintenir à 40. »

Sur ce dernier point, les chefs de bloc protestent, mais, à l'exception d'un seul, ils n'ont pas d'opinion très nette sur l'effet xénon :

« Tu crois que ça va être marrant de redémarrer jeudi avec du xénon, on mettra huit jours à redémarrer... »

Ils ne se font pas trop prier pour dégonfler tout seuls, si c'est nécessaire... Mais la fréquence, ça, ça les connaît et il ne faut pas leur en faire accroire.

« Tu peux parler, toi, tu es à l'entretien ; mais vas-y essayer un peu de la maintenir à 40 sans bouger. Tu verras si tu remontes pas à 42 (à ce moment, il faut remonter la charge, si j'ai bien compris) ou si tu baisses pas à 39 » (à ce moment-là, on « déclenche » on se coupe du réseau, la turbine s'arrête).

Tel est le ton de la discussion pendant une heure. Aucun comité de grève n'a été formé. Apparemment, il est formé une fois pour toutes par les bureaux des syndicats grévistes (la CGC ne fait toujours pas grève).

Par contre, B. (c'est toujours lui qui harangue) demande aux piquets de venir très nombreux sur le site mercredi. Il ne faut pas profiter de la grève pour aller à la pêche ou faire ses peintures. Il faut venir « soutenir » moralement les « exploitants »⁶ « des fois qu'ils auraient la tentation de

6. Ou pilotes de centrales automatiques. L'« étymologie-maison » semble apparenter l'exploitation d'une usine à celle d'une ferme. On « exploite » une usine après sa construction comme un fermier exploite ses champs et son matériel.

Cinq équipes d'exploitation assurent par roulement la production continue de chaque « tranche » ou ensemble de production mu par un

remonter la charge... » (parce que c'est plus facile de « croiser » à allure normale qu'au ralenti).

Le mot « salaires » qui revient vingt fois par questionnaire n'a pas été prononcé une seule fois.

LA BAISSÉ DE CHARGE LE 19 AVRIL, A 21 HEURES

L'après-midi du 19, le comité de grève a revu le directeur parce qu'à la suite des coups de téléphone du comité de grève national il ne pouvait en rester à l'accord de la veille, il fallait demander de laisser la puissance baisser encore.

J'ai croisé le délégué GNC dans l'un des longs couloirs vitrés. Il est tout guilleret et excité : « C'est dur ! Il peut y avoir du pétard ce soir. » Il n'y a pas eu accord proprement dit. On est à la limite de la rupture et le directeur viendra en salle de commande à 21 heures pour la baisse de charge.

Quelques instants plus tard, c'est celui-ci même en personne que je rencontre dans le hall de direction. Il n'est pas enthousiaste à l'idée de me voir en salle de commande une nuit de grève... mais je parviens à vaincre ses résistances.

« Bon, enfin, si vous insistez... mais je vous demande d'être discrète, de ne pas trop approcher des blocs, et si ça durcit, je vous demanderais d'évacuer les lieux. »

Après le dîner, je reviens aux usines, avec mes deux

même cerveau électronique, mais pouvant inclure plusieurs groupes turbo-alternateurs.

Chaque équipe d'exploitation est composée :

- d'un chef de quart, responsable du travail de l'équipe et de la tranche. Ses fonctions sont assez diversifiées, il est à la fois contremaître, « formateur » des chefs de bloc et des rondiers, archiviste et agent d'exécution, car il intervient personnellement pour choisir parmi les multiples voies par lesquelles la vapeur peut être acheminée sur la turbine et pour condamner les tronçons inutilisables pour avarie d'un matériel ou entretien préventif ;
- d'un chef de bloc qui a exactement un rôle de pilote et ne quitte pas ses tableaux de bord ni son « bloc » où se rangent ses manettes ;
- de 6 à 7 « rondiers » qui effectuent des rondes pour juger « au bruit » de l'état de fonctionnement de certains matériels et lire les mesures qui ne peuvent être transmises sur les tableaux de bord.

Deux autres services interviennent dans les centrales : l'entretien (l'entretien préventif prend d'ailleurs plus de temps que le dépannage dans les centrales « jeunes » mais rodées) et le contrôle technique chargé de vérifier le bon rendement des combustibles et des appareils ; et, dans les centrales nucléaires, de la sécurité et du réacteur.

aides-enquêteurs, qui ne se mêlent pas à cette observation de grève et préfèrent s'en tenir à faire passer des questionnaires.

Le site est interdit à toute personne étrangère. La barrière semble longue à se lever devant la voiture. Enfin, hop ! ça y est ! Je parque dans l'ombre. Pas de lune, la pluie menace ; le vent court au long du fleuve. Inquiets devant notre propre présence en ces lieux, nous gagnons U₂⁷, hésitons à la porte, enfin la poussons. D., le chef de service qui a été scandalisé le matin même par mon questionnaire et l'a fait savoir à la ronde, arrive ; il nous tend la main, mais il est au comble de la colère de nous voir ici ; ses yeux charbonnent plus que de coutume.

Puis R. arrive, souriant dans son vêtement blanc de chef de bloc qui va assurer la sécurité. Je me présente, je lui demande s'il a entendu parler de nous et lui explique que nous aimerions voir une baisse de charge. Il rit de bon cœur : « Vous ne verrez rien que des aiguilles qui bougent sur des écrans. Avez-vous demandé l'autorisation au comité de grève ? »

— Oui, il est d'accord.

— Bon, moi je ne vois pas d'inconvénient à ce que vous soyez là... tant que vous n'essayeriez pas de faire remonter la charge.

— Comment ferions-nous ? »

Le directeur arrive, il me salue de loin, d'un coup de tête. Nous nous ratatinons près de la porte, prêts à sortir ; si bien que nous n'entendons rien. Les visages sont tendus et surveillent avec anxiété les aiguilles et les voyants. Apparemment, il y a du suspense, mais ces signaux nous sont totalement inintelligibles. Le personnel d'exploitation et les ingénieurs discutent sans élever la voix, nous n'entendons rien et n'osons pas les approcher.

P. arrive : « Ah ! je vous cherchais, c'est moi qui ai dit au gardien de vous laisser entrer ».

Il dit un mot à chacun, sort, revient, accompagné de B. et R., cinq ou six fois. Enfin, il retourne vers notre groupe, plutôt stupide ici : « Vous venez faire un tour à U₁ ? »

Là, les gars ont des masques à vous geler le sang dans les veines. Il y a un de ces rondiers !... à se demander s'il

7. Nous désignerons les trois usines de X... par les sigles U₁, U₂, U₃.

sait parler !... L'ingénieur ne parle jamais, ne sourit jamais, n'exprime jamais rien. P. regarde les tableaux, il y a quelque chose qui ne va pas. Il commence un discours au chef de quart où il est encore question de fréquence. Dans l'intervalle, des militants CFDT et FO sont entrés, ils nous font signe de sortir avec eux. « Il y a du tirage à la CGT, il vaut mieux les laisser laver leur linge sale en famille. » Le responsable FO nous fait visiter la salle souterraine d'U₂. Puis nous montons à U₃. Ici, pas de « tirage », l'usine ne fonctionne pas encore. Le chef de quart est CGC et donc non gréviste, mais il n'empêche pas son chef de bloc et ses rondiers de faire grève. Les essais qui devaient avoir lieu cette nuit seront reportés à la nuit prochaine, ce sera le seul effet de la grève. On nous offre une bière et on trinque.

Nous retrouvons B. et Ro. (quatrième militant CGT connu de nous) qui nous emmènent faire de nouvelles navettes entre U₂ et U₁. B. est très tendu. Ro. est content, il plaisante, chante et danse même.

Nous rencontrons P. tout joyeux. Il nous apprend que le comité de grève a fait arrêter un des deux groupes d'U₂, que le patron ne le voulait pas, mais qu'enfin, ça y est. C'est un fait important.

P. continue sa ronde ; il va dire bonsoir à l'équipe d'U₁ : « Alors, hein, Riri, tu continues à baisser comme ça et tu remontes pas de toute la nuit. »

Riri hoche la tête en guise de « oui ».

Le comité de grève peut rentrer chez lui.

Les ingénieurs et le directeur ont disparu.

P. est vraiment le « patron des jours de grève ». Il nous le confirme, comme si nous n'avions pas compris, en se frottant les mains : « Pour cette nuit, c'est nous les patrons ! »

Le site est si calme que le fleuve recouvre sa présence de reptile endormi le long des bancs de sable.

JOURNÉE DU 20 AVRIL

Les salles de commandes ont leur aspect habituel.

A midi, la cantine reste à peu près déserte.

Dans l'après-midi, il y a en permanence une vingtaine d'agents en habit du dimanche qui font acte de présence (ce sont eux que l'on appelle « les piquets »). Ils se tiennent

Phrase peut-être à l'origine de l'interdiction (par EDF ?) de la diffusion de l'ivre, à partir du 25^{ème} exemplaire. L'événement avait été tiré à 2000 exemplaires (foli pour un araban de photo)

dans la salle de repos, jouent au billard, au ping-pong, écoutent des disques.

S'il se produisait un incident, le comité de grève téléphonerait à des agents de l'entretien ou même du contrôle technique. S'il se sentait incapable de faire face à la situation, il pourrait téléphoner aux ingénieurs qui ne se déroberaient pas. Ceux-ci passent même une ou deux fois dans la journée pour jeter un coup d'œil sur des appareils de mesure.

Un incident se produit pour la remontée de charge : alors qu'elle devait avoir lieu à 18 heures, elle ne commencera qu'à 19 heures, ainsi que l'a demandé le comité de grève national, pour protester contre l'intervention des CRS à T...

POINTS DE VUE DE GRÉVISTES OBTENUS LES JOURS SUIVANTS

Le lendemain et les jours suivants, diverses conversations, en particulier avec les responsables CGT et CFDT, vont m'apporter quelques éclaircissements sur le conflit local.

Durant la soirée du 19, les syndicalistes protestaient parce que l'ensemble de l'usine de X... produisait trop, vu les demandes du comité de grève national. Le directeur voulait moitié plus. Pourquoi ? Estimait-il que le « minimum technique » doit être plus élevé dans des usines aussi modernisées et puissantes que celles dont il était responsable que dans les autres ?

Toujours est-il que le comité de grève voulait une puissance excessivement basse sur U₂ : 10 MW, parce qu'il était impossible de baisser celle d'U₁ au-dessous de 30 MW à cause d'expériences en cours sur les cartouches d'uranium pour la CEA. Les délégués étaient d'accord pour ne pas arrêter complètement U₂ (à cause du xénon ?), mais de considérer que la quantité de 40 MW demandée par le comité de grève national s'appliquait au complexe de X... et non à chacune des centrales en fonctionnement.

L'infime puissance demandée à U₂ aurait été dépassée nécessairement avec deux groupes en marche. Ils ont donc décidé de demander les 10 MW au groupe Nord et d'arrêter le groupe Sud.

Du 20 au 25 avril, les informateurs CGT insistent sur l'opposition direction-comité de grève, tandis que les infor-

mateurs CFDT sont surtout frappés par l'opposition entre exploitants et syndicats qui semble aller grandissant.

LE RÔLE PARTICULIER DES EXPLOITANTS DANS LES GRÈVES GÉNÉRALES

D'après les conversations que je peux capter à la volée à la cantine ou ailleurs, il y a encore eu, à l'occasion de la grève du 20 avril, des manifestations isolées de « piloteurs » pour protester contre l'attitude des fédérations qui ne prennent pas assez vigoureusement en charge leurs revendications.

Le soir du 19, à U., c'est le chef de quart (CGT) qui refusait de baisser la charge (d'où la mine terrible de toute l'équipe). P. (CGT) lui a si bien fait la morale qu'il a fini par baisser par « solidarité syndicale », mais « à contre-cœur ». Au quart de 5 heures du matin, le chef de quart venant prendre la relève a voulu aussi faire remonter la charge et a donné l'ordre à son chef de bloc de la faire remonter ; celui-ci, ne voulant pas saboter la grève, lui a désobéi (qu'est-ce qui mérite une sanction les jours de grève ?).

Puis c'est toute l'équipe de 13 heures et une équipe de piquets qui voulaient faire remonter la charge l'après-midi du 20, pour manifester leur mécontentement à l'égard de la fédération CGT, parce qu'ils estimaient qu'elle les avait mal défendus.

Ce genre de « réticence » à la grève s'est manifesté un peu partout. Il paraît qu'à Gr... et à N... la charge a baissé le 19 au soir avec deux heures de retard.

Et à T... l'équipe de quart ne voulait absolument pas baisser ; si bien qu'une bagarre a commencé entre elle et le comité de grève. Le directeur a dû venir en personne, et pour mettre la paix, donner l'ordre lui-même de baisser la charge. A lui, les gens du quart devaient de toute manière obéir.

Toujours est-il que, dès le 21 avril, on parle d'une grève des exploitants qui doit avoir lieu prochainement.

LA TENTATIVE D'ACTION AUTONOME DES EXPLOITANTS⁸

SES ANTÉCÉDENTS

Depuis toujours, les services continus avaient été les plus revendicatifs et les plus turbulents. De plus, c'est sur eux, avant tout, que reposait le succès ou l'échec des grèves nationales.

Depuis une dizaine d'années, ils essayaient d'organiser et de justifier leurs revendications et de les faire prendre en charge par les syndicats. Ils demandaient notamment une sixième équipe de roulement afin de réduire et de régulariser la durée de leur travail. Les délégués locaux acceptaient de signer des lettres résumant leurs griefs et réclamations et de les transmettre au siège de leur fédération, ainsi qu'à leur chef de groupe régional, qui, à son tour, les transmettait à la direction de la production, en la priant de faire remonter les plaintes jusqu'à la direction générale. En 1965, le volume des lettres et pétitions émanant des services d'exploitation amassées dans les services administratifs était impressionnant. Il était clair que ce courrier avait été expédié par vague, une ou deux fois par an, de nombreuses usines. Parmi elles, il était facile d'en remarquer cinq ou six qui se manifestaient avec une ponctualité parfaite, à chaque vague de courrier.

Mais ces lettres demeuraient sans réponse. La direction de la production, en accord avec la direction générale, avait arrêté la politique d'aller au-devant des revendications afin d'éviter de se heurter à de graves mécontentements, sauf dans un cas, celui des services continus. Elle avait conclu qu'il était impossible de satisfaire les travailleurs de nuit et jugé plus simple de chercher à supprimer purement et simplement le travail de nuit et des jours de fêtes grâce à une automatisation extrêmement poussée.

Elle avait projeté d'accélérer le rythme d'automatisation

8. Les services d'exploitation sont aussi appelés « services de roulement », car ils fonctionnent en 5 équipes et « services continus », car la production d'énergie ne saurait s'interrompre la nuit, les week-ends, jours de fête et de vacances.

des usines et pensait qu'une transmission complète et exacte des messages signalant l'état des matériels éloignés, en salle de commandes, était possible, que dans un avenir prévisible un seul chef de quart suffirait, sans qu'il ait besoin d'être assisté par un chef de bloc et des rondiers, à assurer le pilotage et la surveillance d'une, sinon de plusieurs usines.

Durant la nuit, le chef de quart présent serait autorisé à dormir dans une chambre voisine de la salle de commandes, où il serait réveillé par une sonnerie en cas de danger.

Que pouvaient objecter les responsables fédéraux à un tel projet ? En étaient-ils même officiellement tenus au courant ? Toujours est-il que leur rôle à l'égard des pilotes se limitait à la transmission du courrier.

Néanmoins, les usines si parfaitement autoréglées qu'un seul chef de quart suffirait à les faire fonctionner n'étaient pas encore construites⁹, ni même encore précisément étudiées sur le papier ; pourtant les services d'exploitation prétendaient voir leur charge de travail augmenter sans cesse.

L'EXPLOSION DE MÉCONTENTEMENT DANS LES SERVICES CONTINUS

Le lundi 25, j'apprends que le samedi 23, jour où seuls les pilotes sont présents dans les usines, il y a eu grève à N... Les pilotes, maîtres des lieux, ont tout arrêté. La presse n'a rien dit.

Pourquoi cette grève ? (extrait de l'entretien avec L., exploitant CFDT, du 22 avril).

« Il y a des années que notre mécontentement n'est pas pris sérieusement en considération.

« Nous, dans les services continus, nous avons des servitudes que les agents des services discontinus n'ont pas. Les jours de fête, le samedi, le dimanche, le roulement doit être assuré. *Nous ne pouvons pas avoir de vie de famille, ni de vie tout court.* Nous sommes toujours au travail ou à dormir.

...

« La direction générale refuse formellement la sixième équipe. Elle veut bien nous accorder des bricoles. Au cours

9. Elles ne le sont toujours pas à notre connaissance.

d'une commission nationale, elle a donné des petits avantages aux exploitants, par exemple, pour compenser les ponts qu'on ne peut pas prendre, elle nous donne un forfait de 42 heures au lieu de 36 heures par an.

« *Nous estimons qu'ils se foutent de nous.* Les exploitants sont mécontents. Nous provoquons une réunion.

« Ailleurs, ils ont déjà provoqué leur réunion et déposé leur préavis. Ils ont averti leurs fédés. Nous non plus, nous n'attendons pas les fédés, ni les autres usines. Nous allons déposer notre préavis, puis nous avertirons nos fédés.

« Il y a trois ans que ça mûrit ; il faut que ça éclate.

« *Les fédérations se rendent compte du danger d'une grève limitée aux exploitants* : si la direction générale se rend compte que s'il suffit de contenter 10 000 personnes pour que tout marche bien, il lui suffira d'accorder des avantages aux agents d'exploitation pour qu'il n'y ait plus de grèves du tout.

« Parce que, après tout, les grèves, c'est nous qui les faisons. Si on ne veut pas faire la grève... le gouvernement s'en moquera bien des grèves de la distribution ou du contrôle technique...

« Les fédérations ont peur aussi qu'il se crée un syndicat autonome des exploitants. »

RÉUNION SYNDICALE DU 25 AVRIL POUR PRÉPARER LA GRÈVE DES SERVICES CONTINUS

L'assistance est beaucoup plus nombreuse que pour la grève nationale. Tous les sièges sont pris et une vingtaine d'hommes sont debout. J'ai l'impression de plus d'animation, sinon d'agressivité dans la salle. Au bureau, T. (FO) ; L. (CFDT) ; D. (UNCM), (CGC) ; et C. (CGT).

L'assistance compte tous les exploitants, un nombre appréciable de gens de l'entretien (je serais tentée de dire du « gros entretien » : chaudronniers, mécaniciens), et même du contrôle technique.

C. est au milieu et mène la réunion. Les « têtes » CGT sont absentes¹⁰. Il commence par lire une lettre reçue de N... Les exploitants y ont fait grève le samedi 23 en réclamant :

10. B. et R. sont au congrès fédéral ; P. est en stage de sécurité.

a) une sixième équipe ; b) 40 heures de travail par semaine, sans baisse de salaire ; c) toutes les heures de nuit majorées de 10 % ; d) un panier à chaque quart, même de jour et pour tous les exploitants (pas seulement pour les chefs de quart comme le leur accorde la pers. 194).

Il rappelle qu'il y a quatre ans que les exploitants demandent à leur fédération de s'occuper d'eux, mais ils estiment que les fédérations n'ont rien fait. C'est seulement le 7 avril dernier que la Commission supérieure nationale, par la pers. 194, a accordé 10 % de salaires en plus pour les heures de nuit ; mais la pers. n'est pas encore appliquée et, de toute manière, cette décision est tout à fait insuffisante ; les exploitants demanderont ensuite un alignement complet avec le privé¹¹.

Il n'est pas question, au cours de cette réunion, du syndicat autonome des exploitants, dont L. et A. m'ont parlé.

On commente le fait qu'à N..., il n'y a pas eu accord avec le directeur. Celui-ci a rétorqué au comité de grève venant lui demander un accord sur le niveau de production, comme pour les grèves nationales : « Je n'accepte pas la baisse de charge, je vais faire pression sur les gens du quart pour la faire monter. » Et le samedi 23, il est venu en salle de commande avec l'intention d'exercer lesdites pressions ; mais, en arrivant, il a trouvé tout le personnel d'exploitation présent et n'a pas osé s'approcher des blocs.

Le thème qui domine la réunion est celui-ci : « Il ne faut pas abandonner les gars de N... » Ils ont eu le courage de se mettre en pointe ; il ne faut pas les laisser seuls. X... « va partir » dès que possible le 1^{er} samedi après les cinq jours ouvrables de préavis : c'est-à-dire le 7 mai ; le 30 avril serait préférable pour qu'il n'y ait pas un délai trop long entre la grève de N... et celle de X... ; mais la règle du préavis oblige à attendre toute une semaine de plus, puisqu'on tient à faire grève un samedi pour éviter toute discussion avec l'entretien et le contrôle technique. « Ce retard a d'ailleurs l'avantage de laisser les autres centrales se préparer, on aura le temps d'écrire... et d'entraîner un grand nombre d'autres centrales thermiques. »

L'idée de « voler au secours des gars de N... », sur laquelle C. insiste, soulève un immense enthousiasme.

11. Ce qui mettrait en cause le fameux statut en bouleversant la grille de salaires chère aux syndicats.

C. demande avec force que l'on prenne les mêmes précautions qu'à N... et que *tous les exploitants soient présents sur le site pendant toute la durée de la grève*. Si, comme c'est probable, Y., le directeur, entreprend de faire la tournée des salles de commandes pour demander de remonter la charge, comment le malheureux chef de bloc et le chef de quart, seuls devant lui, oseront-ils lui désobéir ?

Il faut que la grève se fasse dans la discipline, qu'il n'y ait pas d'acte d'héroïsme individuel, et si la moindre chose arrive, qu'on en réfère au comité de grève.

Si Y. pousse l'audace jusqu'à envoyer ses ingénieurs remonter la charge, que les grévistes évacuent les lieux, ainsi que cela a été fait à T. le 20 avril.

L'entrevue avec M. Y. pour déposer le préavis est décidée pour le surlendemain 27, en sorte que le délai soit limité au minimum des cinq jours légaux.

Puis on discute encore pour savoir si l'on ajoutera d'autres revendications à celles des gars de N... et cela va permettre aux oppositions de génération de s'exprimer. Le plus extrémiste est un rondier « moderniste », il montre à peine vingt ans, est fort agressif et il se fera à tout coup « remettre en boîte » posément par des agents plus âgés que lui. Il propose de « faire grève aussi la nuit de Noël ou du 1^{er} de l'An, quand tous les autres sont bien à table et ne pensent pas à ceux qui leur donnent la lumière et la possibilité de s'amuser ».

A un autre moment, il déclare qu'« on se moque de la sécurité des usines et qu'on peut laisser là les centrales sans s'en occuper. Toutes ces grèves où les gens doivent être au travail ne sont pas de vraies grèves. Ce seraient des vraies grèves si tout le monde s'en allait. Alors là, on s'apercevrait que les exploitants sont utiles ».

Sur ce point, il est contré très violemment ; mais il ne change pas pour autant :

« Si on empoisonne la région, eh bien ! tant pis. Eux, ils ne se gênent pas pour les exploitants, alors pourquoi se gênerait-on pour eux ? »

Quand il demande d'ajouter à la liste des revendications cinq jours de congé exceptionnel sans avoir à en rendre compte (ex. : pour le mariage d'un frère, ou pour conduire sa femme malade à l'hôpital), personne ne le suit non plus. Quelqu'un derrière lui répond que pour ce genre de choses

on s'est toujours bien débrouillé, et que si dans son équipe on ne trouve personne pour remplacer un copain, c'est une équipe de « pourris ».

Un autre ajoute que dans la centrale où il était auparavant, le directeur donnait sans difficulté des congés pour convenance personnelle. Si à X..., c'est un peu plus difficile, ce n'est pas la peine d'en faire une revendication propre aux exploitants.

Un « vieux » explique calmement : « Il faut des revendications réalistes ; je me méfie des revendications à rallonge ; la demande de cinq jours de congés supplémentaires ne passe pas. »

On s'en tiendra donc aux revendications de N...

Pour l'organisation pratique de la grève, diverses équipes demandent que les consignes soient plus précises que pour les grèves nationales et qu'un double de l'accord passé avec Y. soit déposé en salle de commandes ; parce que si les consignes sont données clairement par le comité de grève aux équipes qui sont là au moment de la baisse de charge, elles ne le sont pas du tout aux autres ; à la dernière grève, par exemple, les quarts de cinq heures du matin ne savaient pas quelle charge on leur demandait.

Pour accentuer l'effet de la grève, L. propose que les chefs de quart cessent de tenir les cahiers de quart jusqu'à ce que les exploitants aient obtenu satisfaction. Un autre propose de garder ce coup en réserve. Si on n'obtient rien par la grève, on sortira ça. Tout le monde opine.

Enfin, on vote.

Vote à l'unanimité pour la grève du samedi 7 mai ; y compris par les agents de l'entretien et du contrôle technique, présents à la réunion. Pas d'abstention. Pas de voix contre.

A l'issue de la réunion, j'obtiens trois documents : une copie du préavis de grève et deux tracts distribués au personnel pour faire connaître les revendications particulières aux exploitants et le pourquoi de leur grève.

Rumeur de couloir le lendemain : un gars de N... aurait été muté d'office. Son avancement sera sûrement gêné par la suite, surtout si on le place dans une vieille usine, où il n'y a plus de promotion possible.

RÉUNION SYNDICALE DU LUNDI 2 MAI, 18 HEURES

Assistance moins nombreuse que la semaine dernière. A peine un tiers de la salle se remplit lentement. Il n'y a personne de l'entretien ni du contrôle technique. Les quarts du matin n'ont même pas dû se déranger.

Les agents présents occupent tout un moment le fond de la salle avant de se décider à s'installer devant le bureau où siègent R. (exploitant juste rentré du congrès CGT), T. (contrôleur technique FO), L. (chef de quart). Quant à B., qui a été le meneur de la réunion du 18 avril, puis a été délégué avec R. au congrès de la fédération CGT, il n'apparaît pas.

Aujourd'hui, R. est le personnage essentiel. Il commence par expliquer très calmement que la liste des revendications qui lui a été communiquée le surprend :

— l'application de la pers. 194, majorant le tarif des heures de nuit, peut s'obtenir par d'autres moyens ;

— l'ouverture du droit de retraite à 50 ans, ce n'est pas cette grève qui l'obtiendra ;

— la révision du catalogue des fonctions, tout le monde la demande ;

— déplacer les gens du service exploitation vers un autre service, avant atteinte grave à leur santé, s'est toujours fait.

Il ne parle pas de la sixième équipe, ni des indemnités.

Sans la condamner ouvertement, il demande de bien réfléchir avant de s'embarquer dans cette grève. Il fait remarquer qu'« étant données les circonstances » et la préparation de la grève générale du 17 mai, la fédération, si elle n'est pas opposée à cette grève, ne l'encourage pas.

Gêne dans la salle.

L. prétend qu'il a l'appui de la fédération CFDT (il fait sans doute allusion à deux ou trois copains qu'il a à Paris, car ses « fédéraux » à lui aussi, refuseront « de descendre » quand il leur demandera de venir à X... avant la grève).

T. fait remarquer — non sans gêne — que la position de la fédération FO est proche de celle de la CGT.

Les jeunes rondiers de l'équipe L. crient qu'« une fois de plus on va mettre ça dans le sac et ne rien faire. »

R. : « Ça a été discuté en commission supérieure nationale ; c'est du ressort de la commission supérieure. »

« Le rondier : « On connaît ça, ce sera un entrefilet sur une circulaire, mais on n'a pas besoin de circulaires ! »

Un autre jeune rondier : « Oui, les fédés veulent réussir la grève du 17 et la nôtre ne les intéresse pas ; mais on pourra très bien faire échouer la grève du 17. »

C. (chef de bloc) a complètement changé sa position. La semaine dernière, il était le principal instigateur de la grève des exploitants (« Il ne fallait pas laisser tomber les copains de N... », « Il fallait tous venir sur le tas pour que le patron ne puisse pas exercer de pressions individuelles »). Aujourd'hui, gesticulant et criant plus fort que de coutume, il hurle que « si on fait grève, c'est contre le patron, ce n'est pas contre les fédés ! Et s'il y en a qui ont des désaccords avec leurs fédéraux, qu'ils s'expliquent avec eux, mais il n'y a pas à l'étaler devant le patron ! » Puis il s'en prend à un gars assis deux rangées devant lui : « Et quand il y en a qui ne veulent pas baisser la charge un jour de grève générale, ils sont mal placés maintenant pour critiquer les fédéraux et faire une grève des exploitants. »

Un rondier : « Oui, et va demander à un gars du contrôle technique de faire la grève pour toi, tu verras s'il la fera ; alors pourquoi que nous, on la ferait pour l'entretien, la distribution et le reste ?... »

Une voix perdue dans la salle :

« Mais tu la fais aussi pour toi !... »

C. furieux et bondissant comme un ressort : « Où que c'est qu'il est syndiqué, celui-là ? Tu lis *le Figaro* tous les matins ? Tu y comprends quelque chose aux actions de masse ?... On va le syndiquer chez nous, ça lui fera les pieds !... »

R. ajoute que le patron avait fait remarquer que ce n'était pas une grève courageuse et sur ce point il est d'accord avec lui. Il propose que l'on vote à *bulletin secret* pour savoir combien sont prêts à suivre cette grève.

Un FO rappelle que la semaine dernière on a voté à l'unanimité pour la grève.

C. et R. répètent que quelque chose de nouveau s'est produit, mais n'expliquent toujours pas quoi. Tout le monde pense : « Le seul élément nouveau c'est le congrès CGT et les consignes que leurs fédéraux leur ont passées là-bas... »

R. insiste : « Après cette grève, vous pourrez discuter de quoi : de la prime de panier ? du recouvrement du quart

d'heure par tout le monde¹² ? Je vous fais bien remarquer que le patron accepte de négocier pour l'aménagement d'un roulement sur 45 heures, il reconnaît que 56 heures, c'est fatigant. »

On ne vote toujours pas...

De temps en temps, une voix s'élève pour demander si l'on vote...

Personne ne relève la phrase qui tombe...

Quelqu'un demande que l'on fasse « descendre les fédéraux ». Un autre voudrait que les fédéraux se rencontrent ici.

R. rétorque qu'habituellement chaque syndicat s'arrange avec ses fédéraux. Un autre CGT appuie en ce sens. L'unité doit se faire à la base ; pas par en haut.

Un jeune : « Pourquoi on nous parle d'unité syndicale, s'ils ne veulent pas s'entendre directement sur un problème comme ça ? »

Un autre CGT quadragénaire : « Tu vois qu'ici, nous ne nous entendons pas ; pourquoi qu'ils s'entendraient à Paris ? »

Protestations...

Le CGT se relaxe dans sa chaise et étend les jambes : « Alors, entendons-nous... Les copains de N... ont-ils bien fait de se mettre en grève ? Maintenant, ils sont dans le caca. »

Les jeunes rondiers : « Ils pourraient s'en sortir, si on les aidait ! »

Le « vieux » CGT : « Non, on sera deux dans le caca, c'est tout. »

Un deuxième « vieux » CGT : « D'ailleurs, remarquez qu'ils avaient dit qu'ils se remettraient en grève avec nous le 7. Maintenant plus question qu'ils marchent avec nous le 7. »

Un chef de bloc veut des précisions :

« Bon, les fédés n'encouragent pas la grève ; mais est-ce qu'elles couvriraient des gars qui feraient la grève ? »

R. laisse tomber un timide : « Oui, bien sûr. »

Obstiné, le chef de bloc poursuit : « Mais comment ? »

Pas de réponse.

« Ah, voilà ! »

12. La réunion de la commission supérieure nationale du 7 avril a admis le principe du recouvrement d'un quart d'heure mais *pour les chefs de quart seulement*. Les chefs de bloc et les rondiers n'y ont pas droit.

R. nous apprend que Y. a décidé de tenir les chefs de bloc comme seuls responsables de la baisse de charge.

Un autre chef de bloc : « Alors quelle position ont pris les fédérations pour les chefs de bloc qui baisseraient la charge ? »

Silence... puis R. lentement, en détachant chaque syllabe : « Je crois comprendre qu'elles ne les couvriront pas. Si vous voulez, elles pourront leur chercher des avocats pour les défendre... Personnellement, s'il y a des poursuites engagées contre vous, j'irai peut-être vous porter des oranges dans vos prisons, mais rien de plus... Prenez vos risques »¹³.

Silence de glace.

Un vote devient superflu.

Il semble convenu que chaque responsable écrira à sa fédération pour faire descendre les fédéraux (entendez : les décider à venir de Paris à X...).

R. fait se résigner tout le monde à une entrevue avec le chef de centrale. Il prend le nom de plusieurs personnes prêtes à aller discuter avec lui le surlendemain (des chefs de quart et des chefs de bloc, dont C. ; pas de rondiers).

C. juge bon de préciser qu'il faut saisir l'offre de discussion faite par Y. à la délégation d'exploitants de la veille, qu'on ne perd rien à l'accepter et qu'autrement c'est lui qui pourra se défilier la prochaine fois.

Ro. (CGT assez loquace avant la grève nationale) n'a pas dit « ouf » de toute la réunion.

Le premier rondier de conclure : « Alors il faut attendre que le patron soit d'accord chaque fois que l'on veut faire une grève ! »

Il est tout de même décidé de déposer des préavis pour plus tard, pour des dates indéterminées.

On refera une réunion du personnel après-demain. (Je serai la seule à me présenter à cette réunion.)

R., sarcastiquement, pour terminer : « Il n'est pas dit que la fédé ne marchera pas quand toutes les centrales marcheront... »

A la sortie : petits groupes CFDT et FO pour accuser la CGT et son congrès, le manque de personnalité des CGT.

13. Tout comme la direction, les syndicats essayaient d'amplifier les risques de poursuite.

Les jours suivants, la rumeur circule que N... *ne fera pas grève le 17 mai, jour de grève de tout le secteur public et national.*

*
**

La nouvelle annoncée par R. selon laquelle le chef de centrale avait décidé de tenir les chefs de bloc pour seuls responsables de la baisse de production m'intrigue toujours ; il me faut préciser le rôle que celui-ci a joué dans la déroute des exploitants.

LE RÔLE DU DIRECTEUR DE X... DANS L'AFFAIRE DES EXPLOITANTS

Le mercredi 4 mai, il m'explique que d'ordinaire il n'essaie pas de s'opposer aux grèves nationales, car il ne peut jouer à endosser une « autorité que le gouvernement n'a pas le courage de prendre » (interdire les grèves dans les services publics et nationaux), mais qu'à cette grève des services continus il a « décidé de s'opposer par tous les moyens », car il la juge peu courageuse, démunie de risques : si le service continu se met en grève le samedi ou le dimanche, le personnel des services discontinus touche son salaire normalement puisque de toute manière, il ne travaille pas le week-end ; par ailleurs les agents du service continu qui acceptent de se mettre en grève, mais qui acceptent d'assurer la sécurité des usines sont également payés intégralement. Autrement dit, cette grève pourrait se répéter tous les samedis et tous les dimanches « sans qu'un seul type ne voie son salaire diminuer d'un sou ». Il a donc décidé de dire leur fait à ses agents « directement » et en se passant de l'intermédiaire des représentants du personnel, afin qu'ils soient amenés à prendre leur décision après l'avoir entendu en personne et non à travers ce que leur disaient leurs délégués syndicaux, dont il ne met pas la bonne foi en doute..., « mais la meilleure retransmission est toujours sujette à caution ».

Jamais auparavant il n'avait entrepris de discuter avec les équipes une à une. Mais cette fois, il s'est résolu à le faire. Cela lui a d'ailleurs donné l'occasion de voir « des tas de gens qu'il ne connaissait pas ». Il a commencé le samedi précédant notre entretien au début de l'après-midi,

est revenu après le dîner voir les trois équipes de nuit, s'est accordé le dimanche de repos, a recommencé le lundi matin à visiter les trois équipes du matin et a vu l'après-midi les agents de « grande semaine ».

Pour chaque équipe, il a « commencé par voir le chef de quart, tout seul, dans son bureau, en lui expliquant ce qu'il allait dire aux autres ». La plupart du temps l'ingénieur l'accompagnait, sauf pendant la tournée de nuit, car il « n'allait pas convoquer le chef de service à une heure du matin ». Quand le chef de quart « avait pu s'exprimer librement face à face et en présence de son chef de service, dans la mesure du possible, il appelait le reste de l'équipe et lui expliquait en substance que la grève étant localisée à X..., le préavis lui était adressé à lui personnellement, que ce préavis présente comme unique motif de grève : « la rupture des conversations sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents du service continu ». Mais il n'est « absolument pas d'accord sur le motif invoqué, car ces conversations ne sont absolument pas interrompues de son fait, et en réalité elles n'ont jamais eu lieu... Au cours d'un certain sous-comité mixte qui avait dû se tenir quelques mois auparavant », il avait lui-même « fait des ouvertures en demandant aux membres du sous-comité mixte de bien vouloir prendre comme sujet d'étude : l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents des services continus ». Il avait proposé de permettre à ces agents « de déjeuner à des heures régulières, normales, sur place », de donner des facilités de repos à une fraction du quart en lui permettant de s'allonger dans des salles à construire près des salles de commandes.

« Et j'avais reçu du sous-comité mixte un accueil extrêmement frais, me disant qu'il n'y avait qu'une amélioration valable qui était le passage à quarante heures et à six équipes et que tout le reste c'était de la carabistouille, et que ça ne servait à rien, et qu'il n'était pas question de le mettre à l'étude. Par ailleurs, quand les représentants du personnel sont venus me trouver, je leur ai demandé de me préciser leurs revendications, puisqu'ils disent : « pas de négociations »... Qu'est-ce que vous demandez de façon à ce qu'on puisse commencer à négocier ?... Les représentants ont déclaré n'être pas assez armés pour m'informer des réclamations des agents.

« Ils ne m'ont pas cité, en m'apportant le préavis, un seul point de revendication. J'estimais donc que cette grève était malhonnête puisqu'on remettait un préavis au chef d'usine disant : « Vous ne voulez pas discuter », et l'on n'était pas capable de lui dire de quoi l'on voulait discuter. Alors je venais chercher près des agents leurs revendications et voir ce qu'ils demandaient. Alors, le premier quart que j'ai vu (c'était à U₁) m'a dit : « Mais nous on le sait, ce qu'on veut, voilà la feuille sur laquelle c'est écrit », et c'était signé d'ailleurs des trois délégués qui étaient venus me trouver dans mon bureau. Quand ils ont donc prétendu avoir besoin de revoir leurs camarades pour leurs revendications, cette feuille ayant été faite avant, ce n'était pas très élégant...

« J'ai discuté avec les agents de chacun des points particuliers et je leur ai dit ce que j'en pensais. En gros, j'ai classé ces revendications en deux catégories : celles me paraissant logiques et saines, qui pouvaient servir de base à une discussion (par exemple, la réduction de temps de travail hebdomadaire, le passage à six équipes, la retraite à cinquante ans pour les agents des services continus) et celles qui étaient absolument malhonnêtes, qui étaient du pur meublage de la feuille, qui demandaient, par exemple, des choses accordées depuis dix-neuf ans. On a eu le culot de demander sur ce papier que tout agent déficient soit retiré du service de roulement. Eh bien ! il n'y a pas un seul agent déficient dans le service de roulement : dès que le médecin du travail m'écrit sur un bout de papier que M. Untel ne peut plus faire le roulement, M. Untel ne fait plus le roulement. Une demande de modification du catalogue des fonctions pour classer les rondiers en 3, 4, 5 ! Le catalogue des fonctions classe les rondiers en 3, 4, 5. On enfonce des portes ouvertes en demandant des choses comme ça... Quelque chose de très tendancieux comme demande : le paiement de majoration pour les heures effectuées au-delà de quarante-cinq heures par semaine ; c'est tout à fait tendancieux parce que, quand on présente — comme ça a été présenté par les gens de N... dans la presse locale : « Nos directions nous font travailler cinquante-six heures dans une semaine, sans majorer nos heures au-delà de quarante-cinq », c'est la vérité, mais c'est une vérité mensongère en ce sens qu'il y a effectivement une semaine où ils travaillent cinquante-six heures, mais quand on n'accompagne pas cette

déclaration de celle qu'il y a une semaine où ils ne travaillent que vingt-huit heures... ne dire qu'une partie de la vérité c'est mentir et d'une façon souvent très inélégante.

« Je leur disais que, pour ces raisons-là, je n'approuvais pas la grève et que c'était pourquoi je me trouvais là ; et ils devaient bien se douter de ma réaction qui n'était pas la même que devant les autres grèves, puisqu'aux autres je n'avais jamais eu à me manifester. Il ne fallait donc pas qu'ils s'attendent du tout à ce que j'agisse de la même façon pour cette grève qui ne touchait que X... et ils devaient penser que je ne prendrais pas la responsabilité de la baisse de charge. Les autres fois, quand le comité de grève vient me trouver en me disant : « Monsieur, on fera grève tel jour à telle heure et nous désirons que U₁ ne produise que 40 mégawatts et U₂ 60 mégawatts », je finis par leur dire : « Bien messieurs, je suis d'accord sur ce programme-là » ; et quand le *dispatching* téléphone dans la journée pour donner des instructions précises de remonter la charge, c'est le chef de service ou moi-même qui donnons, en salle de commandes, l'ordre de ne pas monter la charge et c'est nous qui rendons compte à nos chefs de groupe que c'est nous qui avons refusé au *dispatching* d'obéir. De cette façon-là, la responsabilité du malheureux chef de quart qui reçoit le message du *dispatching* est totalement dégagée, c'est la direction des usines qui a pris ses responsabilités et il n'y a pas un individu qui s'est mis en vedette et qui risque d'écoper. J'ai prévenu que ce ne serait pas comme cela samedi prochain et qu'en ce qui me concernait, je considérais que samedi prochain le programme de charge était le maximum possible à X... et que je demanderais aux agents d'assurer la charge maximale, c'est-à-dire que les instructions du *dispatching*, quant à moi, je demanderais à ce qu'elles soient suivies. Et, bien entendu, il n'était pas question que je vienne faire le cornichon en salle de commandes au moment de la grève pour me battre avec les agents et pour appuyer moi-même sur les boutons ; mais je voulais qu'ils sachent qu'ils n'étaient pas couverts par la direction des usines dans cette grève-là. J'ai ajouté que la grève me paraissait par ailleurs rigoureusement et totalement inefficace puisqu'elle ne concernait qu'une cinquantaine d'agents au sein d'une centaine de millier et, puisque tout le monde s'en fichait éperdument, qu'ils se

mettent en grève ou non et qu'il n'était même pas sûr que quelqu'un de la direction générale s'en apercevrait.

...

« Mais rien n'a été plus désagréable pour moi que de tomber sur une équipe où j'ai fait mon laïus, tout seul ; où quand j'ai outré un tout petit peu ma pensée pour faire réagir, personne n'a réagi et où je suis resté sur mon monologue. J'ai eu des quarts où des types raisonnaient, présentaient des arguments...

« ...J'ai eu globalement 50 % d'équipes muettes, surtout vers la fin. Ceux qui parlaient donnaient des solutions constructives. Je leur disais : je suis tout à fait d'accord pour étudier avec ceux d'entre vous qui le désirent des solutions constructives à condition qu'elles soient dans le cadre de ce que je peux faire, c'est-à-dire que si vous me demandez la semaine de quarante heures, et si vous vous accrochez à ça en me disant : « Il n'y a qu'une solution, c'est la semaine de quarante heures », ce n'est pas la peine de venir, je n'y peux rien sur le plan immédiat ; je peux en parler avec mes directions, je peux essayer de convaincre les échelons supérieurs... mais sur le plan local, je ne peux pas organiser le travail sur la base des quarante heures. Maintenant, si vous venez m'expliquer qu'il faut, par exemple, que le quart de nuit soit plus court ou plus long que le quart de jour, je suis tout prêt à en discuter avec vous et à envisager avec vous la façon dont on peut procéder »... J'ai eu aussi des commentaires des gens sur les raisons de la grève, sur la solidarité avec N... ; certains m'ont expliqué que cette grève, au fond, était dirigée peut-être plus pour faire prendre conscience aux fédérations d'un problème qu'elles semblaient ignorer, que pour en faire prendre conscience à la direction locale, puisqu'ils étaient persuadés que j'étais parfaitement conscient, etc. Alors on a discuté des fédérations... J'avais des informations parce que je connais personnellement des gens de certaines fédérations et, avant de venir en salles de commandes, j'avais pris des contacts pour savoir ce qu'elles pensaient du problème... Je leur ai dit ce que j'avais appris de l'opinion des fédérations FO et CGC. Elles m'avaient dit : « On ne les couvrira pas. On y est opposé, c'est une ineptie et on ne les couvrira pas. »

« Une autre des raisons pour lesquelles j'ai pensé qu'il fallait absolument me mettre en travers, c'est que, finale-

ment, la grève de N... a eu pour seule conséquence de faire supprimer les avantages d'expériences en cours sur l'amélioration du service de roulement et de braquer la direction générale contre le personnel de cette centrale. Si X... était entré dans la bagarre, cela aurait fait une antipropagande contre nos centrales qui n'en ont pas besoin, parce que les résultats d'exploitation ici ne sont pas tellement sensationnels tout en n'étant pas trop mauvais ; on a bien de la peine à faire marcher cette boutique ; si la Direction pense que, d'une part, ça ne marche pas, et que, d'autre part, le personnel ne va pas, elle peut en tirer la conclusion que c'est parce que le personnel ne va pas que les usines ne marchent pas ; il n'y a qu'un pas à faire et ce pas je ne voulais pas qu'il soit franchi. »

La « tournée » des salles de commandes, pendant deux jours et une nuit, par le chef de centrale en personne est surprenante (il n'est pas impossible que la présence même des enquêteurs ait suggéré ce mode de contacts). Mais, si l'on prête attention au déroulement de la réunion du lendemain 2 mai, il semble avoir été assez inopérant, en ce sens que les exploitants présents étaient encore bien décidés à se mettre en grève le 7, au début de la réunion. Les ronds et les chefs de bloc avaient orienté leurs interventions sur le thème « quelle sera la position des fédés ? » sans paraître se préoccuper de celle des directions (supposées, en tout état de cause, hostiles ?). Quand R. avait annoncé : « M. Y. a décidé de tenir les chefs de bloc comme seuls responsables de la baisse de charge », les chefs de bloc (probablement déjà au courant de cette décision) n'avaient pas réagi en demandant de faire admettre à Y. de respecter la règle usuelle qui tient tous les grévistes pour responsables, mais en insistant pour que R. dévoile les attitudes des fédérations. Et c'est parce que R. avait affirmé clairement : « Je crois comprendre que les fédérations ne couvriront pas les chefs de bloc » que ces derniers avaient plié.

L'élément principal de l'abandon du projet de grève n'a pas été la décision du directeur, mais celle des fédérations devant cette décision.

*
**

Les jours suivants, l'abandon des exploitants par les fédérations ne suscitera pas chez eux une nouvelle révolte,

aussi impossible et suicidaire que celle qui venait d'avorter, mais une amertume, un désenchantement et quelques velléités de syndicat autonome.

ENTRETIEN AVEC K. (EXPLOITANT FO) LE 5 MAI

Il commence par refuser l'entretien parce qu'il me soupçonne d'être « envoyée par les fédérations » pour espionner les exploitants. Mais je finis par dissiper sa méfiance.

« À Paris, ils (les fédéraux) ont eu une réunion inter-fédérale, à notre sujet. Pour une fois, ils se sont entendus... pour dire qu'ils ne descendraient pas.

« Ils veulent bien venir faire des laïus sur la guerre au Viet-Nam... mais pas pour les choses qui nous touchent de près : quand il y a eu la turbine cassée à U, il y a bien eu intervention des délégués locaux près de M. Y., le directeur, pour essayer de défendre celui qui a été muté dans une autre usine (un CFTC) et celui qui a eu sa situation barrée (un CGT), viré dans un service administratif, mais les fédéraux ne sont pas descendus. Ils n'ont pas voulu se mouiller pour nous.

« La semaine dernière, quand nous avons connu la position de M. Y. et que nous avons commencé à nous demander : « Quelle va être la position des patrons et des fédés à l'égard du chef de bloc qui va baisser la charge ? » nous avons tout de suite su que ce serait comme pour la turbine et que nous n'aurions pas l'appui des fédérations. Alors, notre grève était fichue.

« Notre gros problème, c'est que les fédés veulent traiter ce qui se passe à tous les niveaux comme un tout. Parce qu'elles ont mis dans la même catégorie les balayeurs, les dactylos, les tireurs de calque, les ronds, les leveurs de poteaux..., elles veulent qu'ils aient tous les mêmes problèmes et elles craignent tout ce qui est corporatif ou fonctionnel comme la peste.

« La seule chose qu'on puisse traiter comme un tout, c'est les salaires ; alors c'est la seule chose dont elles s'occupent vraiment.

« Les *purs* vont continuer à adhérer à leurs syndicats ; mais les *impurs* — ceux qui ne croient pas au syndicalisme

comme à un dieu, ou y croient mal — vont lâcher leur carte et on arrivera à un syndicat autonome des exploitants.

« Hier, j'ai téléphoné à W. à la fédération. Il m'a dit : « Surtout, n'en arrivez pas à ce qui a été fait à la RATP. » Mais remarquez, il a tort, car ce serait plus facile de traiter dans un même panier le problème des roulants RATP, SNCF, des pilotes d'Air France et les nôtres. »

A ma demande, il passe un coup de téléphone, en ma présence, à sa fédération pour savoir si d'autres usines se sont décidées à faire grève le 7 mai. Il y a du remue-ménage à Cr., à Ch., à Po. Le 20 avril, Cr. (où il y a une majorité de FO — 90 % paraît-il — au pilotage) a baissé la charge avec deux heures de retard sur la consigne.

COMMUNICATION TÉLÉPHONIQUE AVEC K. LE 19 MAI

Ce coup de téléphone a pour but de lui demander : « Est-ce que les exploitants ont assuré la grève nationale du 17 ? »

« Finalement, la grève a été suivie, la discipline syndicale l'a emporté, sauf à U₃, où les trois quarts du personnel ont refusé de faire la grève, mais c'est sans portée, puisque cette usine ne fonctionne pas encore.

« U₁ et U₂ ont baissé la charge, mais avec beaucoup de réticences. Il a fallu les pousser très fort. Ils ont suivi pour ne pas démolir le mouvement du 17 mai, mais à contre-cœur.

« A N..., il n'y a pas eu du tout de baisse de charge sur l'un des trois groupes, pour protester contre l'abandon où on les a laissés après la grève des exploitants, mais cette protestation passe inaperçue à l'extérieur.

« A Cr., ils ont baissé quatre heures après l'heure prévue, ainsi qu'ils l'avaient annoncé pendant le coup de téléphone où vous étiez présent.

« Mais un fait nouveau est à signaler par rapport au syndicat autonome : le matin du 17 mai, M. Y. a réuni les chefs de service pour leur dire qu'un statut du syndicat autonome des exploitants a été déposé à la préfecture de Police de la Seine.

« Les chefs de service d'exploitation ont sur-le-champ réuni leur personnel pour leur demander s'ils seraient prêts à adhérer à ce nouveau syndicat.

« Dans mon équipe, il n'y a que deux cégétistes qui sont opposés à ce nouveau syndicat.

« C'est à la CGT que le problème est le plus délicat. Les adhérents obéissent en actes ; mais font savoir à leurs délégués qu'ils sont déçus du désintérêt des fédérations à leur égard.

« Depuis mardi, les délégués ont des réactions violentes contre nous : ils disent que si le syndicat autonome se crée, ils ne le reconnaîtront pas, ils le considéreront comme minoritaire, ils ne l'admettront pas dans les commissions secondaires, ni à la commission supérieure, ni dans les commissions d'avancement.

« Pour l'instant, nous restons dans l'expectative ; nous attendons que nous parvienne une circulaire nous annonçant la création de ce syndicat et nous invitant à y adhérer.

« ...Créer un syndicat est très difficile ; c'est se mettre en guerre ouverte contre les organisations existantes qui sont fortes parce qu'elles ont des appuis dans les partis politiques, les institutions.

« Un fait important va durcir notre position ici : M. Y. avait proposé des petits arrangements locaux : indemnisation des quarts d'heure de recouvrement des consignes ; repas pris à la cantine...

« Le 11 mai, il a reçu une lettre du directeur de la production, disant : « La personne arrêtée en commission supérieure nationale, donnant 10 % de plus par heure de quart de nuit, pose des difficultés d'application. Cette circulaire a pour but de vous en informer. Je vous demande d'annuler avant le 10^e juin toutes les mesures locales que vous aviez envisagées. Nous vous préciserons plus tard comment appliquer le nouveau texte après discussion avec les fédérations syndicales. »

« Quant à C., il a été invité au nom des CGT à discuter avec la direction générale du problème des services continus. C'est un « pur, un ultra-CGT, il n'en sortira pas ».

« Coup de fil à L., le 14 octobre 1966 pour savoir si l'affaire a eu une suite.

« Chacun des trois syndicats de X... a eu la visite, avant les vacances, d'un délégué fédéral qui est venu nous engueuler. Il y a eu un FO, puis un CFDT, puis un CGT ; ils nous ont tous dit la même chose : « Vous divisez. Ce n'est pas dans le mouvement moderne. Vous compromettez l'ave-

nir. Vous ne comprenez rien.» Nous voulions qu'ils viennent ensemble, mais ils n'ont pas voulu.

« Nous savons que le syndicat CFDT de la chimie a déposé un statut des agents des services continus. Mais, pour nous, il n'y a rien eu.

« Au mois de mai, il y a bien eu un bruit qu'un projet de syndicat autonome avait été déposé ; mais ici, nous n'avons pas été alertés ni avertis. Alors, nous attendons.

« Pour l'instant, c'est tombé à l'eau. C'est au point mort depuis le retour des vacances. »

CONCLUSION

Cette monographie permet de suivre l'attitude des syndicats et de la direction locale dans le cas des grèves nationales syndicales (inscrites, si l'on peut dire, dans la logique de la procédure Toutée) et dans celui du projet de grève des services continus.

Il semble évident que si les fédérations avaient choisi d'organiser le réseau des exploitants à travers la France au lieu de le menacer, la grève prévue pour le samedi 7 mai aurait pu être une grève exactement comme les autres, au niveau de ses conséquences immédiates. L'entreprise aurait enregistré, dans l'année, cinq journées de grève au lieu de quatre, qui ont eu lieu réellement (celles des 18 février, 23 mars, 20 avril et 17 mai), c'est tout. La grève des exploitants aurait duré vingt-quatre heures ; un préavis avait été régulièrement déposé ; les grévistes éventuels n'encouraient, en droit strict, ni plus ni moins de sanctions que lors des grèves de protestation contre les modalités de décision des salaires. Il aurait suffi de donner les labels syndicaux à cette grève pour balayer la crainte de poursuites en justice, des rétrogradations ou mutations d'office...

Pourquoi la direction et les fédérations syndicales se sont-elles donc opposées si vigoureusement au mouvement des services continus ?

Pour la direction de la production et pour celles des usines, le problème était simple : elles recevaient depuis fort longtemps des réclamations (transmises par les syndicats) émanant du personnel de roulement. Depuis toujours, et bien avant que l'automatisation ait été poussée, celui-ci

s'était montré impossible à satisfaire, agité ; elles avaient décidé de « prendre le taureau par les cornes » et de le supprimer dès que possible. Elles n'allaient pas accorder une sixième équipe à chaque usine, au moment où elles s'attelaient à la besogne de rendre superflus chefs de bloc et rondiers.

Pour les fédérations syndicales, une grève propre aux piloteurs aurait manifesté publiquement une disparité dans les revendications ; elle aurait mis au grand jour l'insistance d'une fraction à révéler le parti pris syndical de mettre sous le boisseau ses protestations contre l'impossibilité d'organiser harmonieusement ses rythmes de travail et de repos.

Mais surtout : *le conflit qui fermentait risquait d'explicitement le rôle particulier des piloteurs dans la production d'énergie.* Les jours de grève générale dévoilent plus clairement que les jours travaillés normalement la puissance fantastique mise entre les mains des équipes de pilotage. *Et dans le cas d'une grève imputable uniquement à ces dernières, il est possible qu'aucun accord sur le niveau de production ne serait intervenu,* et qu'un nombre important de « groupes » turbo-alternateurs aurait été purement et simplement arrêté. Ce genre d'arrêt s'était produit à N..., le 23 avril, et le 20 à X... sur l'un des deux groupes d'U, les grévistes semblaient prendre de l'assurance pour recourir à ce procédé. Les propos tenus au cours de la réunion du personnel du 25 avril montrent qu'ils ne se laissaient plus guère impressionner par les arguments du genre : inconvénients des produits de fission dans les réacteurs, lâchage de CO₂ irradié dans l'atmosphère, que les exploitants préféreraient arrêter complètement les appareils que maintenir la fréquence à un faible niveau.

Même si ces derniers avaient pu engager des discussions sur le niveau de production à assurer le 7 mai, ils se seraient vraisemblablement montrés très critiques à l'égard des objections à caractère purement technique émanant de la direction. Or la grève devant avoir lieu un samedi, la notion de production « nécessaire à la sécurité du pays » n'aurait guère pu être invoquée. La quantité d'énergie qui aurait été fournie aurait risqué d'être maintenue à celle de minimum technique (sinon en deçà), c'est-à-dire à un *niveau très inférieur à celui des grèves syndicales nationales.*

Ainsi, il serait devenu patent que, lors des grèves natio-

nales, le souci de répondre à la demande énergétique du gouvernement l'emportait, et chez les dirigeants de l'entreprise et chez les responsables des fédérations, sur le simple souci du respect du minimum technique et de la sécurité des usines. Les fédérations auraient pu se trouver *gênées devant cette révélation faite à leur base* et, en outre, craindre d'avoir à devenir trop dépendantes des exploitants dans la conduite de mouvements futurs.

L'essai de protestation autonome des exploitants ne peut donc se réduire ni à un mouvement corporatif ou catégoriel ni à un marchandage pour une augmentation de salaires.

Ce mouvement n'a pas été plus corporatif que tout autre grève de l'entreprise, et même moins, puisqu'il a été prêt à s'associer à celui des roulants RATP, SNCF, etc.

Il n'a pas été non plus un mouvement catégoriel, puisque les fonctions de roudiers, chefs de bloc et chefs de quart s'étalent largement dans la hiérarchie administrative.

Il n'a pas été essentiellement une pression pour obtenir plus d'argent puisque les diverses indemnités et compensations demandées n'étaient qu'un « substitut », un « dérivatif » à une revendication essentielle : vivre dans la « durée » de sa famille et de ses voisins, refuser de considérer le temps comme une quantité amorphe, les heures comme également affectées de la même valeur. Les chefs de quart et même les chefs de bloc étaient d'ailleurs, en général, satisfaits de leur salaire.

Ce mouvement ne semble-t-il pas présager un éclatement du salariat en classes antagonistes ?

Bien qu'étouffée dans l'œuf et tenue cachée, cette tentative de « scission » a mis en lumière une gamme complexe de tensions où les oppositions simples telles que :

Etat-patron / salariés,
dirigeants / dirigés,

n'apparaissent pas comme les plus importantes si elles demeurent sous cette forme abstraite et doivent être précisées et démultipliées pour devenir explicatives.

Les oppositions concrètes qui ont décidé du cours des événements ont été :

fédérations syndicales / piloteurs (non CGT) ;
piloteurs / police, justice ;
piloteurs / autres services de l'entreprise ;
piloteurs / population de la région de X...

Ce mouvement exprime au fond une nouvelle « structure sociale » des organisations productives, définie selon deux dimensions : a) le cadre temporel dans lequel vivent les travailleurs ; b) l'inégal pouvoir qu'ils exercent sur la production. Les deux dimensions se trouvent jointes en fait.

Les groupes qui assument un rôle stratégique sont ceux qui vivent selon *des horaires mouvants et qui ont la possibilité de paralyser la production*.

Les « autres » peuvent se définir par rapport à leur « distance » à ceux-ci.

Les ouvriers d'entretien, par exemple, leur sont assez proches (en Angleterre, les services d'entretien fonctionnent d'ailleurs en continu), puisqu'ils sont eux aussi nécessaires au fonctionnement du matériel de production.

Les releveurs de compteurs par contraste ne semblent nullement participer à ce pouvoir.

Les équipes de pilotage sont les seules qui *dialoguent* avec l'ensemble des appareils d'une centrale automatisée, qui règlent et le niveau de production courant et celui du freinage légal des grèves syndicales. Et c'est *en faisant face aux difficultés de ce freinage* qu'elles ont pris conscience d'être seules à exercer une puissance directe sur la production, et, dans la branche nucléaire, de pouvoir utiliser une arme au sens propre, en polluant l'atmosphère.

La masse des agents moins immédiatement productifs (tous ceux qui mettent au point les plans des futures centrales, ceux qui s'adonnent à des recherches sur l'amélioration des procédés de fabrication de la vapeur et des appareils, les agents administratifs, etc.) n'ont part à cette puissance que par l'intermédiaire du bon vouloir des exploitants. Mais elle est trop considérable pour que ces derniers puissent l'utiliser à leur propre gré ; elle n'a d'égale que l'importance de la production énergétique dans une nation industrialisée. Et ce sont les consommateurs d'énergie qui décident de sa production.

La décision finale des « exploitants » français de ne pas suivre ceux de N..., de plier devant la politique uniformisante de la CGT, de ne pas donner suite au projet de syndicat autonome, englobant éventuellement les roulants de la RATP, de la SNCF, et peut-être d'autres catégories similaires d'autres entreprises, traduit *les dangers d'institutionnaliser la puissance des groupes clés des grands services et*

*entreprises, l'impossibilité de la faire légitimer par les autres salariés*¹³.

En elle-même, cette décision échappe aux exigences de la nouvelle répartition de la puissance exercée sur les appareils de production; elle relève à la fois de convictions idéologiques et de pressions diverses (dans le cas précis de X... : pressions du chef d'usine, des délégués au congrès fédéral CGT). Il eût été concevable en effet que les pilotes s'acharnent à unifier leurs points de vue, à s'organiser de manière autonome¹⁴, à pousser plus avant leurs contacts avec les roulants SNCF, RATP, avec les pilotes d'Air France...

Leur tentative de mouvement autonome constitue un exemple typique *d'opposition entre les forces résultant d'un état de la division technique du travail* (aboutissant à l'étape de la centralisation des signaux en une seule salle de commandes, à concentrer la puissance directe sur la production dans les mains d'un très petit nombre et à priver tous les travailleurs intervenant en amont et en aval des moyens d'agir rapidement sur cette production, mais encourageant ce petit nombre essentiel au fonctionnement de chaque entreprise à se regrouper d'une entreprise à l'autre, sinon d'une branche à l'autre, en une sorte de « néo-syndicalisme de métier ») et *celles résultant de sa division sociale* (dans le cas présenté, l'appel aux forces de la marine ou de la police ne peut être légalement formulé que par la direction de l'entreprise ou par le gouvernement; les agents d'une entreprise nationale n'ont pas le droit de refuser d'obéir à un ordre de réquisition...), un exemple *d'étouffement des premières par les secondes*.

Le cas rapporté, en soulevant le pourquoi de l'attitude des fédérations syndicales, pose celui de leur rôle dans le

13. Contrairement à une opinion avancée par S. Mallet, l'abandon du projet de grève du 7 mai démontre qu'il est faux qu'il soit plus facile de déclencher des mouvements de grève quand ils peuvent être assurés par un petit nombre d'individus situés « aux postes stratégiques », car les sanctions contre ces individus isolés peuvent être extrêmement rigoureuses; ces individus peuvent aussi plus facilement se laisser « acheter », et si qualifié que soit un poste il peut toujours être tenu par un remplaçant.

14. Ce qui eût constitué une manière de s'organiser sans l'aide des « bureaucrates » fédéraux, sans pour autant parvenir au « syndicalisme d'entreprise », que S. Mallet croyait susceptible de faire tache d'huile.

maintien d'une division sociale du travail¹⁵, c'est-à-dire d'une concentration du pouvoir sur les producteurs entre les mains de catégories (ou classes) qui ne prennent aucune part à cette production. Pourquoi présentent-elles comme un *donné légitime* le droit de réquisition, le monopole du recours à la police par la direction ou le gouvernement? ... Et pourquoi l'utilisent-elles comme menace seulement quand elles désapprouvent une grève?

Mais en attirant aussi l'attention sur des antagonismes résultant de la seule division technique du travail (de la difficulté pour les exploitants de ne pas transformer leur « *puissance* » en « *pouvoir sur* » les autres salariés moins immédiatement utiles), il oblige en outre à se demander si, dans l'hypothèse d'une disparition des classes sociales, des conflits entre « classes techniques » seraient nécessairement moins inévitables qu'entre classes sociales.

15. Nous reprenons ici l'expression de division du travail parce qu'elle est claire pour tout lecteur; mais nous avons montré dans des travaux antérieurs qu'elle s'applique imparfaitement au travail des sociétés modernes et qu'il vaudrait mieux lui substituer celle de *connexion des tâches*. Voir *Cahiers d'études de l'automation et des sociétés industrielles*, 1962 et 1963.

CHAPITRE 10

EN GUISE DE CONCLUSION

Dans le chapitre d'introduction, nous avons supposé qu'il convenait de minimiser la liaison entre niveau technique avancé et accentuation des tendances autogestionnaires et de la combativité nécessaire à leur manifestation, liaison affirmée non sans quelque excès, semblait-il, par les tenants de la « théorie de la nouvelle classe ouvrière ».

Nous avons supposé en outre que, dans la mesure où un particularisme se manifestait dans les secteurs de pointe, il relevait sans doute de tendances moins autogestionnaires que *rationalisatrices*, qu'il faisait probablement, sans le vouloir, le jeu de la technocratie plus que celui du contrôle ouvrier.

Dans les chapitres suivants, nous avons rapporté par le détail les épreuves rigoureuses auxquelles a été soumis un secteur de pointe et le lecteur dispose maintenant d'éléments précis pour interpréter à son gré les tendances observées dans un tel secteur.

Dans ce chapitre terminal, l'auteur se contente de souligner les résultats qui lui paraissent les plus significatifs.

TENDANCES VERBALISÉES CHEZ LE PERSONNEL
DE TOUTE CATÉGORIE

Le thème de la gestion économique de l'entreprise pouvait éveiller un intérêt intellectuel sinon des souhaits de changement parmi les enquêtés, mais il était impossible d'y distinguer les tendances autogestionnaires et contestataires des tendances simplement rationalisatrices. (C'est d'ailleurs

l'autogestion des loisirs plus que celle du travail qui semblait capter les aspirations et susciter des propositions réellement créatives.)

En tout état de cause, la population étudiée *refusait de risquer son salaire pour promouvoir des revendications gestionnaires*. Pourtant, si une contestation de la gestion économique cherchait à s'organiser collectivement, il semble qu'elle l'aurait pu dans l'entreprise considérée, plus aisément qu'ailleurs, étant donné la densité du réseau d'organismes consultatifs. De plus, dans le cas de l'industrie nationalisée, toute contestation de la gestion de l'entreprise peut conduire d'emblée à celle des options des Plans et de la politique économique nationale; c'est dire que les revendications gestionnaires pourraient y corroder aisément le système économique.

Mais la *combativité*, dirigée essentiellement contre l'Etat-employeur, quoique *de forte intensité, demeurait très traditionnelle et très cégétiste dans ses orientations verbalisées*.

Le personnel avait imaginé mille moyens de rendre les grèves plus dures, plus efficaces... mais il s'est gardé d'essayer d'appliquer ses « inventions » sans l'appui syndical; la participation syndicale était, elle aussi, dans l'ensemble, fort développée et de caractère parfaitement « idyllique »¹.

Dans ce contexte général d'attitudes, nous remarquons l'effet fort différent sinon inverse de l'ascension dans l'échelle des revenus et dans celle de la formation.

L'élévation du revenu par tête dans la famille laisse jouer les tendances les plus traditionnelles de la classe ouvrière française (par exemple, elle accentue la participation aux grèves syndicales pour les salaires, la protection de l'instrument de travail pendant une grève et le respect du cadre légal). Sur le plan politique, elle renforce comme dans l'enquête anglaise de Goldthorpe et ses associés l'attachement aux partis ouvriers (glissement des votes vers le PC dans la tranche des plus hauts revenus).

Mais l'effet, maintenant bien connu, grâce à l'enquête de Goldthorpe, de l'élévation du niveau de vie sur les comportements ouvriers n'est pas caractéristique des tendances

1. Hormis chez les « exploitants » non CGT qui n'ont même pas réagi aux politiques fédérales par une « participation conflictuelle », mais par un retrait des syndicats.

propres aux secteurs de pointe puisque l'échelle des revenus par tête ne se confond pas avec celle des salaires des chefs de famille (elle varie très largement en fonction du salaire de l'épouse et du nombre d'enfants). « L'ouvrier de l'abondance » peut se rencontrer dans les secteurs industriels de tout niveau technique.

Le niveau de formation, par contre, joue de manière très discriminante dans les secteurs techniquement très avancés, et en particulier là où nous avons enregistré nos observations puisque le niveau de formation le plus bas y est constitué par l'obtention d'un CEP + un CAP (cf. chap. 4), et se situe ainsi au-delà de la formation moyenne de la population ouvrière. La variable *formation* peut donc être considérée comme la caractéristique la moins ambiguë de la « nouvelle classe ouvrière ».

Or, cette variable susceptible de révéler les tendances propres à une population-prototype des travailleurs en usines presse-boutons joue *contrairement sur la combativité dans l'entreprise et sur les comportements électoraux*.

Un niveau de formation moyen (BEPC ou Bac incomplet + Brevet de technicien) favorise une *apparence de « gauchisme » (dépourvu d'orientations gestionnaires, il est vrai) dans l'entreprise, et un centrisme électoral*.

Nous disons « gauchisme dans l'entreprise », car il stimule les dispositions à prolonger les grèves au-delà de leur durée légale et à faire fi des réglementations du droit de grève dans le secteur nationalisé. Mais que signifie cette étiquette de « gauchisme » puisque les agents de niveau de formation intermédiaire sont aussi ceux qui participent le plus aux activités syndicales sur le mode que nous avons qualifié d'« intellectuel » ? Par ailleurs, une position moyenne dans la hiérarchie statutaire *restreint* le champ de la solidarité qui pourrait se manifester par une grève de soutien sans bénéfice possible pour soi-même.

Dans cette combativité prête à déborder la prudence syndicale et les restrictions légales, nous avons cru discerner la motivation « volonté de promotion »², « volonté d'être reconnu, valorisé par la société et l'entreprise ». Si cette

2. Quelque chose d'analogue à ce que C. et M. Durand considèrent comme la volonté de s'assimiler aux ingénieurs : cf. C. et M. Durand, *De l'OS à l'ingénieur : carrière ou classe sociale*, Paris, Editions ouvrières, 1971, 320 p.

interprétation est bien exacte, il n'est pas étonnant que cette combativité, si virulente soit-elle, demeure sans résonance sur le plan politique ou s'y découvre désarmée, égarée ; et qu'à ce niveau apparaisse (formulé par un ingénieur de formation supérieure, il est vrai) le mythe super-technocratique du « gouvernement mathématique », du « gouvernement par les ingénieurs ».

Loin de se présenter comme le « fer de lance » des luttes autogestionnaires, notre secteur de pointe apparaît plutôt, d'après l'enquête par questionnaire, non pas comme une « arrière-garde », car il est tout de même très combatif, très syndicalisé, mais comme un milieu réceptif à l'*éthique scientifique* et à la *technique sociale* diagnostiqués par Th. Roszak comme le sommet de l'intégration organisationnelle que puisse atteindre une société industrielle. En exigeant à peine, on pourrait avancer l'opinion que cette combativité politiquement désarmée sert l'avènement du « meilleur des mondes » plus que celui de l'autogestion mise à la mode en France vers 1960.

L'« enquête sauvage » conduit à une conclusion analogue en faisant ressortir une valorisation extrême de l'utilité fonctionnelle, de l'efficacité, chez le personnel des services continus.

LE CAS DES « EXPLOITANTS »

A l'occasion de leur tentative de se manifester *en dehors* sinon *contre* les syndicats reconnus, les exploitants ont exprimé des tendances modernistes qui peuvent être traduites et résumées de la sorte.

« Nous discernons parmi les emplois une double hiérarchie d'*utilité* dans la production et de responsabilité dans la *prévention des catastrophes* qui pourraient résulter de dysfonctions dans les puissants appareils de production modernes ; hiérarchie qui ne correspond pas aux hiérarchies formellement reconnues dans les entreprises.

« Par exemple, les « contrôleurs techniques » des centrales électriques sont certes utiles au bon rendement des investissements, mais sans eux l'énergie continuerait à être produite et les sociétés industrielles à fonctionner. Le seul coût de leur disparition serait un prix de revient de l'élec-

tricité un peu plus élevé, et encore cette justification de leur emploi nous paraît sujette à caution, étant donné l'économie qui serait réalisée sur leurs rémunérations.

« De la même manière, les releveurs de compteurs à domicile EDF, les poinçonneurs, les guichetiers et hôtesses dans les compagnies de transport ne sont pas techniquement essentiels au fonctionnement de nos sociétés industrielles et le sont d'autant moins que les transports devraient être gratuits, dit-on parfois.

« Nous sommes parfaitement conscients des risques d'apparition de multiples Dr Folamour aux postes de commandes des puissants moyens de production concentrés, des possibilités de les utiliser de manière aberrante aux fins de destruction ou du moins de nuisances et dommages graves aux populations.

« Et nous les premiers, si nous le voulions, nous pourrions irradier, contaminer l'atmosphère, bloquer l'industrie... aussi aisément que nous consentons à perpétuer la sécurité contre les pollutions, l'« abondance » et les dominations qu'elle exige.

« Nous souhaitons que cette hiérarchie d'utilité des emplois, garantissant la production d'urgence et la sécurité du matériel et des populations, devienne hiérarchie sociale reconnue et légitimée. »

Les exploitants se sont montrés en quelque sorte partisans d'une équivalence entre organisation de la sécurité et de la production prioritaire et hiérarchie sociale. Mais, selon eux, le sommet de cette hiérarchie d'utilité-sécurité ne devrait pas être occupé par les intellectuels, les chercheurs, les « chefs » ni les vendeurs... mais par les exécutants des consignes de sécurité-production (capables aussi bien d'entretenir un état de danger-privation, dont ils seraient sans doute victimes eux aussi, mais qui ne serait peut-être pas plus insupportable pour eux que celui de guerre, de révolution ou tout simplement que leur vie absurde coupée des rythmes naturels et sociaux).

En l'absence des syndicalistes, ils ont réagi comme si la participation à la production de la plus-value qui, dans une perspective marxiste, justifie l'unité du salariat comme classe organisée pour en obtenir la réappropriation, ne suffisait pas à justifier n'importe quelle forme de hiérarchie et de « privilèges » parmi les salariés (au sens, par exemple,

où travailler de jour et selon des horaires fixes représente un « privilège » par rapport aux conditions de travail dans les services par roulement continu).

La hiérarchie de rechange qu'ils souhaitaient aurait consisté en somme à favoriser davantage les emplois dont dépendent les *productions prioritaires* et la *protection des usagers contre les risques de catastrophes* inhérents aux négligences sinon à la mauvaise volonté dans la conduite des systèmes technologiques complexes.

*
**

Cette double enquête pourrait peut-être conduire un intellectuel ou un politicien — toujours empressés à *penser pour* et à la *place* des autres — à quelques nouvelles formules d'autogestion (supposant d'abord la disparition des intellectuels ?); elle fournit pourtant bien peu d'éléments permettant d'assurer que les employés d'un secteur de pointe se distinguent par des aspirations à une société auto-gestionnaire. Aucune donnée n'exprime une volonté de *lutter* dans cette perspective. Beaucoup plus importante est la volonté des agents de services les plus immédiatement « utiles » de faire prévaloir leurs prérogatives et leur puissance, sinon de relayer les dirigeants.

La part des conduites spécifiques dans un milieu particulièrement typique de ce que peut devenir la nouvelle classe ouvrière apparaît *limitée*; elle apparaît surtout de nature *peu susceptible de se répandre par contagion* dans les secteurs d'activités moins essentiels au système technico-économique; elle apparaît enfin peu capable de *surmonter l'opposition syndicale* à une coordination des actions de type moderniste, en particulier de celles qui viseraient à faire légitimer la puissance particulière des travailleurs assumant les tâches d'urgence et de protection, à leur conférer des prérogatives en face des employés relativement « parasitaires » (administratifs, vendeurs, publicistes, chercheurs...) et à les regrouper par-delà les entreprises et les statuts juridiques.

Pourtant, la fédération autonome de tous les services de pilotage de l'industrie automatisée et des compagnies de transport qui avait été imaginée aurait pu vraisemblablement conquérir une capacité encore inégalée de faire évoluer les

rapports de force. Une société qui privilégie autant que la nôtre les valeurs d'efficacité l'a condamnée d'avance par le double truchement des syndicats ouvriers et des dirigeants d'entreprise. Elle aurait pourtant illustré les limites éthiques du principe d'efficacité qui dirige notre société avec la complicité de chacun d'entre nous — et à ce titre, elle aurait pu mériter quelques égards, même teintés de cynisme et d'humour — ainsi que les possibilités de transférer dans les révoltes sociales des *méthodes de combat* modernes, comparables à celles qui ont métamorphosé les guerres. (Une révolte menée à l'aide de poussières radioactives, par exemple, serait assez proche, dans ses effets sur les populations, d'une guerre bactériologique.)

Si la « nouvelle classe ouvrière » est réellement neuve, elle l'est bien plus par la guerre d'*armes* qu'elle pourrait mettre à sa disposition dans des épreuves de force que par de nouveaux objectifs intellectuellement définis.

APPENDICE

QUELQUES JALONS POUR UNE THÉORIE DE L'ÉVOLUTION DES RAPPORTS DE FORCE

APPRÉHENSION D'UN CHAMP STRATÉGIQUE ET DES INTERACTIONS QUI S'Y EXERCENT

L'observation quasi participante des grèves de 1966 a mis en évidence la fonction stratégique autonome des équipes d'exploitation et conduit à faire éclater la notion de « secteur de pointe ». *Là où une action offensive* — bien que réprimée par les syndicats — a éclaté, ce n'est pas dans les laboratoires, comme le point de vue de l'école tourainienne induisait à l'attendre, ni parmi les strates de techniciens et ingénieurs de tous services, comme le point de vue de S. Mallet le laissait prévoir, mais dans les équipes de pilotage des centrales.

Il convient de distinguer :

a) l'action propre aux équipes de pilotage des centrales automatisées, demeurées en contact direct avec les appareils de production, visant à leur autonomie et au « contrôle ouvrier » et se heurtant aux stratégies fédérales ;

b) l'action propre aux « secteurs périphériques », c'est-à-dire plus éloignés de la production que les équipes de pilotage et homogénéisée par l'appartenance au secteur nationalisé ; elle vise à la rationalisation des carrières, à l'amélioration du système de négociations de salaires et à réprimer l'action des équipes de pilotage, sous l'égide de la CGT.

Cette action des « secteurs périphériques » est peu différenciée suivant les strates ; elle l'est davantage suivant l'appartenance syndicale ; les CGT étant les plus combattifs, mais aussi les plus disciplinés et les plus cohésifs.

Nous avançons l'hypothèse que la CGT défend avant tout les intérêts des « secteurs périphériques ».

C'est seulement l'action propre aux équipes les moins distantes du matériel de production qui peut être imputée aux « secteurs de pointe » et qui peut avoir des équivalents parmi celle des équipes du même genre dans l'industrie privée. La stratégie des « services périphériques », plus ou moins bureaucratisés suivant leur distance à la production, reflète surtout celle du secteur nationalisé, elle subit des variantes entre les secteurs privé et nationalisé.

L'automatisation de la production a eu comme effet, dans le cas étudié, d'accentuer les oppositions entre le personnel demeuré en contact permanent avec le matériel de production et celui des services moins directement productifs, mais on ne peut discerner si ce sont les groupes les plus proches ou les plus distants de la production qui « entraînent » les autres ; à tout le moins peut-on parler d'une « répression » exercée par les seconds sur les premiers.

Dans l'aire même de l'entreprise, trois partenaires, « exploitants », fédérations syndicales, direction, se sont montrés capables de s'unir tour à tour, deux à deux, contre le troisième. Un quatrième « partenaire » : les « services périphériques » semblent suivre les fédérations, sans discussion.

Les possibilités d'alliance et d'opposition sont, au niveau de l'entreprise, réduites ; mais l'un des trois acteurs, la direction, a le pouvoir de faire appel à des forces extérieures : la marine, la police... dont l'intervention pourrait déclencher des réactions en chaîne.

La liste des partenaires avec lesquels les enquêtés se sont déclarés engagés fait ressortir que les groupes et organisations externes à l'entreprise qui entretiennent des relations avec les groupes et organisations internes, essentiellement l'Etat et les usagers, se présentent sous différents masques :

L'Etat est à la fois :

- police, armée (« force adverse »),
- technocratie planificatrice (« calculateur géant »),
- interlocuteur dans des négociations désirées mais non déali-sées,
- ministère des Finances,
- ministre de Tutelle.

Les usagers se présentent comme :

- consommateurs ménagers,
- patronat privé,
- salariés du secteur privé.

Dans l'abstrait, chacun des syndicats, la direction de l'entreprise et le groupe qui cherche à affirmer sa puissance (celui des exploitants) peuvent entretenir des relations entre eux ainsi qu'avec chaque « masque » de l'Etat et des usagers.

Chacune de ces relations semble susceptible d'être une relation d'opposition ou d'alliance suivant la conjoncture. Dans la conjoncture de 1966, les exploitants avaient choisi une relation conflictuelle avec chaque partenaire possible (y compris avec les salariés du secteur privé qu'ils pouvaient priver de travail et de transport sans avoir pris leur avis et avec les usagers domestiques). Il était impensable que la relation exploitants-police puisse se transformer en relation d'alliance. Les relations entre ces acteurs pouvaient être distinguées selon qu'elles étaient susceptibles de se concrétiser par une rencontre volontaire (une relation face à face pour reprendre l'expression de Michel Crozier dans les situations de négociation notamment), ou que, faute de représentants reconnus qualifiés de part et d'autre, elles demeuraient abstraites sans qu'un contact réel puisse s'établir.

Au premier type se rapportaient les relations ministre des Finances-syndicats (une rencontre entre un ministre ou ses commis et les représentants des syndicats est chose concevable), syndicats-direction générale ; au second type les relations exploitants-usagers industriels et domestiques. Bien qu'abstraite, en ce sens qu'aucune rencontre entre délégués des producteurs et des usagers n'était prévue¹ ni possible dans l'état des institutions, cette relation n'en était et n'en est pas moins réelle et primordiale.

Le premier groupe de relations peut donner lieu à des rencontres institutionnalisées avec calendriers, lieux désignés pour les réunions, cérémonial ; ainsi en est-il de celles qui ont lieu entre directeurs et représentants syndicaux, tandis que le second genre de rapports ne dispose d'aucun canal institutionnel pour s'exprimer. Les relations exploitants-patronat privé, exploitants-salariés de l'industrie privée, exploitants-usagers domestiques ne peuvent donner lieu à des rencontres des représentants des uns et des autres.

1. Sinon au sein du conseil d'administration. Mais les membres du conseil d'administration sont suffisamment éloignés de qui ils sont censés représenter pour former un univers clos sur lui-même, sans contact avec ses mandants. Sa marge de manœuvre est, selon la rumeur publique, très limitée devant les demandes des ministres ou de la direction générale. Les « représentants » des usagers, surtout des usagers domestiques, sont particulièrement éloignés de leurs mandants ; ils sont tous choisis parmi les dirigeants des firmes privées et aucune association d'usagers d'aucune sorte n'existe ni pour leur confier un mandat précis ni pour en surveiller l'exécution.

La réclamation des exploitants de pouvoir vivre suivant le rythme social de tout le monde étant rejetée par leur direction aussi bien que par leurs syndicats, ses auteurs ne peuvent donc se faire entendre des clients sans passer à la grève non syndicale. Pourtant, ces clients ignorent, dans leur grande majorité, les conditions de travail des exploitants et leur existence même.

La reconnaissance d'institutions prévues pour les rencontres et discussions entre partenaires sociaux ne suffit pas à diagnostiquer toutes les tensions sociales importantes. Le recensement de celles-ci ne peut s'opérer que par la recherche systématique des tensions non institutionnalisées. Cela dit, ces tensions faiblement institutionnalisées sont vraisemblablement les plus « turbulentes » et l'appréhension des mécanismes de cette turbulence est jusqu'ici peu aisée, le jeu des alliances et des oppositions variant suivant les objectifs sans cesse fluctuants des acteurs et les possibilités de ceux-ci de faire apparaître ou non d'autres « acteurs cachés ». Cette analyse constitue une première tentative de saisir quelques-uns des mécanismes de cette turbulence.

Bien qu'il ne fût nullement à l'origine de cette recherche de tenter de discerner des mécanismes de cette nature, essayons, à propos du cas présenté dans le chapitre 10, de discerner des séquences différenciées sans ambiguïté possible du point de vue de leur contenu événementiel, mais présentant toutes les mêmes caractéristiques formelles et susceptibles ainsi d'être comparées.

On peut considérer que les événements de 1966 se sont déroulés en quatre actes.

1. Discussions impossibles à dénouer dans le cadre de la procédure Toutée.

2. Grèves nationales successives des 18 février, 23 mars, 20 avril, pour protester contre le blocage des négociations dans le cadre de cette procédure ; négociations dont l'enjeu n'était pas exactement le même pour les deux parties, puisque les syndicats se préoccupaient des salaires réels et le ministre des Finances de la masse salariale.

3. Grève locale des exploitants de N... qui provoque immédiatement des réactions et des dépôts de préavis dans d'autres centrales, en particulier à X... Escalade de menaces : menaces des exploitants de déclencher un conflit avec toute la population en privant les industriels, aussi bien que les usagers domestiques d'électricité ; et à X..., de lancer des poussières radioactives sur la région ; de ne plus contrôler l'irradiation des cartouches d'uranium dans les réacteurs, etc. Menaces de la CGT de lancer la police et l'armée à l'assaut des exploitants et de laisser ceux-ci faire un séjour en prison.

L'enjeu de cette grève n'était pas une augmentation de salaires particulière à la seule catégorie du personnel exploitant, mais la possibilité pour eux de s'insérer dans le temps social de tout le monde ; en un premier temps par la mise en place d'une sixième équipe de roulement (un sixième « quart ») qui aurait raccourci leur temps de présence hebdomadaire et annuel à l'usine.

Les avantages en salaire qu'ils demandaient n'avaient d'autre valeur que de compensation à leur impossibilité à participer normalement, malgré cela, à la vie de leur foyer, de leur commune, etc.

4. Répression du mouvement des exploitants par la CGT, suivie aisément, quoique plus timidement, par les autres fédérations.

Schématisons ces événements, en faisant seulement figurer comme caractéristiques formelles de chacun des quatre actes : dans une première colonne, les acteurs, leur enjeu, l'état de leurs relations au terme de la séquence et, dans une seconde, « l'incident » qui provoque le passage à la séquence suivante. L'histoire de la révolte des exploitants peut dès lors se réduire au processus d'évolution suivant :

Première séquence

Acteurs essentiels syndicats / ministre des Finances.

Enjeux — pour les syndicats :
obtenir des discussions sur les salaires réels, en outre pour la CGT, contester la notion de masse salariale ;
— pour le ministre :
contrôler l'augmentation de la masse salariale.

Etat des relations négociations bloquées.

Appel des syndicats à un nouvel acteur : leur base.

Deuxième séquence

Acteurs comité de grève national / direction nationale ;
comités de grève locaux / directions locales.

- Enjeux niveaux de production pendant la grève :
 — production nationale,
 — productions locales.
- Etat des relations accords entre comités de grève et directions.

Exéc. des consignes de conduite de la grève — mise en vedette d'un nouvel acteur : le groupe des exploitants.

Troisième séquence

- Acteurs exploitants / syndicats, direction.
- Enjeux — pour les participants : participer à la vie sociale en s'insérant dans le rythme du « temps de tout le monde » ;
 — pour la direction et les syndicats : empêcher ce groupe de prendre trop de pouvoir.
- Etat des relations négociations refusées par la direction générale et refus des syndicats de prendre en charge les revendications des exploitants.

Pression des exploitants sur leurs adversaires en tentant une action en direction de partenaires « extérieurs » : les usagers.

Pression des syndicats sur les exploitants en les menaçant de l'appel à la police et de la prison.

Quatrième séquence

Dénouement = 1^{re} séquence

La seconde pression est la plus forte ; les exploitants rentrent dans le rang. *Retour à la situation de départ* : les exploitants n'ont rien obtenu, mais les syndicats n'ont pas davantage fait éclater le carcan de la procédure Tootée. Il faudra attendre les événements de 1968 pour que celle-ci cède et fasse place à la convention salariale de décembre 1969 qui indexe les variations de la masse salariale à la fois aux variations monétaires, à celles de la production intérieure brute du pays et à celles de la productivité globale d'EDF et GDF².

Notre enquête ayant été très limitée dans le temps, il ne nous est pas possible de suivre avec précision l'enclenchement des nouvelles séquences qui ont abouti à ce dépassement de l'état des relations qui apparaît dans la séquence initiale du mouvement de grève d'avril 1966 et qui n'a pu évoluer sans la secousse de 1968.

Mais l'examen des quatre séquences ci-dessus — auquel il est même possible d'ajouter celui de la convention salariale de 1969 qui ouvre, d'une certaine manière, la boucle d'événements qui avait paru se refermer en 1966 — permet une réflexion sur la dynamique des interactions observées.

LES MÉCANISMES D'ÉVOLUTION DES SÉQUENCES OBSERVÉES

Les événements de 1966, observés de près dans les centrales nucléaires, ne peuvent s'expliquer par une théorie des négociations collectives et des conflits industriels nettement démarqués les uns des autres, et où les uns et les autres sont claire-

2. Cette convention a été amendée par les avenants de février 1971 ; elle assurait implicitement une augmentation des salaires supérieure à celle des prix en période d'expansion. Mais en cas de stagnation économique accompagnée d'une flambée des prix, situation que la France a connue en 1958-1959, par exemple, l'application de la formule mathématique qui détermine l'indexation, n'aurait même plus assuré le maintien du pouvoir d'achat. C'est contre ce risque que les syndicats ont voulu se prémunir et ont obtenu les avenants qui garantissent une progression du pouvoir d'achat de 3 %, quelle que soit la conjoncture.

ment institutionnalisés puisqu'ils se situent tout au long du processus à mi-chemin de négociations et de conflits, ou participent des uns et des autres.

A elle seule, cette proposition n'apprend rien au sociologue.

La CGT, par exemple, et avant elle tous les théoriciens du mouvement ouvrier, ont toujours conçu une négociation comme une pause dans un conflit dont l'enjeu est posé à long terme ; et, à court terme, ils considèrent une grève comme un moyen de « débloquer » ou d'appuyer une négociation.

Ce qui semble mériter plus d'attention de la part du sociologue, c'est que, dans le cas rapporté, *les événements se déroulent en dehors des règles institutionnelles, sans toutefois parvenir à aboutir à des explosions purement « sauvages » ou de caractère insurrectionnel.*

Nous soutenons :

- que les événements observés ne peuvent être assimilés ni à des processus de négociations ni à des conflits clairs et nets ;
- qu'une théorie « à l'américaine » des négociations-conflits supposant des règles contractuellement définies par les partenaires et respectées par eux ne peut s'appliquer à cette étude de cas ;
- que l'étude des rapports de force se manifestant à travers des relations semi-institutionnalisées sans « règle du jeu » fixées et respectées par les partenaires appelle une théorie particulière.

1. Dans la première séquence, les partenaires ne peuvent aboutir ni à une négociation ni à un conflit.

La première séquence définit une structure induite par la procédure Toutée. Or celle-ci n'a jamais impliqué de véritables négociations entre les syndicats et le gouvernement qui décidait de l'augmentation de la masse salariale.

Dans la première phase de la procédure Toutée, celle qui consistait à faire constater par les experts l'évolution des salaires et celle du coût de la vie pendant l'année passée, les syndicats n'avaient pas à intervenir. Ils contestaient pourtant les procédures de calcul utilisées dès cette phase.

Dans la phase suivante, le gouvernement prenait l'avis des représentants syndicaux, puis décidait seul du taux d'augmentation de la masse salariale. Cette « consultation » des représentants des organisations salariées ne peut sans abus être assimilée à une entente contractuelle sur le mode de fixation des salaires.

Dans la dernière phase seulement, le principe de la négociation entre la direction et les syndicats, pour répartir la masse salariale, était toléré ; mais étant donné le caractère impératif des

règles statutaires, la marge de manœuvre laissée aux négociateurs était infime.

La deuxième séquence d'événements observés à X... en 1966 met aux prises, durant 48 heures, le comité de grève et la direction des centrales nucléaires ; comme elle met aux prises pendant le même laps de temps chaque comité de grève et chaque directeur de centrale, ainsi que le comité de grève national et la direction générale. Les comités de grève et les directions qui leur correspondent parviennent partout à un accord sur la quantité d'électricité qui sera produite pendant la grève. Il s'agit d'un accord obtenu après discussion.

Mais si l'on tient à assimiler cet accord à un accord négocié, il faut souligner qu'il s'agit d'un type de négociation très particulier et qui n'entre pas dans les classifications usuelles des négociations collectives, puisqu'il consiste en somme à faire ratifier la grève par la direction de l'entreprise.

La nature ambiguë de ces grèves — qui sont, comme nous l'avons vu, une gigantesque organisation de freinage et non un arrêt pur et simple du travail — s'en trouve accentuée. Habituellement, si une direction est donnée aux entreprises, fussent-elles « nationales », c'est avant tout pour défendre les intérêts des investisseurs — en l'occurrence l'Etat — en assurant la production demandée. Dans le cas que nous étudions, la direction doit cautionner l'action des grévistes dirigée contre l'Etat en question en se mettant d'accord avec eux sur l'ampleur du freinage qui sera exécuté.

De plus, le refus des directeurs de rencontrer les comités de grève aurait des conséquences beaucoup plus graves que le refus des négociations relatives aux conditions de rémunération qui pourtant, dans le cas étudié, constituent la finalité au moins prétextée, des grèves.

En effet, une fois la grève décidée par l'ensemble des syndicats, si les directions refusaient de s'entendre avec les comités de grève sur les modalités des baisses de charge, leur attitude équivaldrait à abandonner leur responsabilité sur les appareils de production pendant vingt-quatre heures et à confier ceux-ci et l'organisation du travail à la seule responsabilité des grévistes³.

Ce serait accepter le principe d'un authentique pouvoir ouvrier, ou syndical, pendant la durée des grèves. La portée

3. Les meneurs des grèves de 1966 croyaient, *de bonne foi mais à tort*, que les syndicats deviennent les principaux responsables des installations pendant les grèves, et que celles-là leur sont *légalement confiées* pour la durée des grèves. Cette erreur juridique révèle peut-être certaines ambiguïtés de fait quant aux responsabilités réelles assumées pendant les jours de grèves légales ; même si aux yeux de la loi et de la direction générale ce sont toujours les directeurs et cadres locaux qui répondent de l'état du matériel.

stratégique et révolutionnaire des négociations sur la production de sécurité pendant les grèves n'a pas d'équivalent parmi les autres objets de négociations, et évidemment point parmi les négociations de salaires, bien que les premières fassent figure d'instrument des secondes.

Au cours de la troisième séquence des événements de 1966, il ne peut y avoir aucune négociation entre les exploitants et les fédérations syndicales; mais les exploitants n'osent pourtant pas déclencher leur conflit car ils se savent plus faibles que l'armée, la police et la justice réunies s'ils sont isolés et sans soutien.

Enfin, si l'on regarde au-delà de 1968 et de ses conséquences à l'EDF, la convention salariale de décembre 1969 passée entre la direction et les syndicats minoritaires et qui se substitue à la procédure Toutée, on note que la boucle d'événements qui s'est refermée en 1966 a été ouverte, si l'on veut, par la signature de cette convention, mais dans de certaines limites seulement qu'il faut bien préciser.

Il faut d'abord ne pas oublier que cette convention a été signée par plusieurs syndicats, mais qu'à eux tous réunis ils ne groupent pas la moitié du personnel. Ni la CGT, qui compte parmi ses adhérents plus de la moitié des agents de l'entreprise, ni la majorité du personnel, consulté directement par référendum, n'avaient accepté cette convention. En 1971, la CGT a accepté et signé les avenants qui réduisent à ses yeux les inconvénients que représentait le mode d'indexation de la masse salariale au PIB et aux résultats de l'entreprise; elle demeure cependant hostile au principe même de cette convention qui ne rétablit pas le principe des libres discussions de salaires entre syndicats et direction sans ingérence ni influence (officielle ou officieuse) de l'Etat, qui avait été garanti par le statut d'EDF-GDF lors de la nationalisation.

Négociée par les représentants d'une minorité avec la direction EDF, cette convention demeure, dans son principe, objet de contestation pour le syndicat majoritaire. De ce simple point de vue, elle relève pour moitié des négociations collectives et pour moitié des antagonismes sociaux.

Mais il y a plus. Ce type de convention vise à établir, pour une durée limitée, une méthode de régulation automatique des variations de salaires. C'est l'application d'une formule mathématique qui décide de la masse salariale. Ce genre d'autorégulation des variations de salaires tend bien à supprimer toute utilité aux « corrections » en cours d'application de la convention et toute justification aux rencontres autour d'un tapis vert pendant la même période.

Plus perfectionnée, cette tendance peut, à long terme, aboutir

à l'élaboration de processus de régulation automatique des fluctuations économiques assez « parfaits » pour éliminer les dissensions entre les partenaires et, du fait même, tout recours aux négociations.

Les processus d'ententes contractuelles ne recouvrent et n'expliquent donc qu'une part très faible de la succession des événements observés et de ce que l'on peut en supposer jusqu'au-delà de 1968.

L'instauration d'institutions pouvant régler toutes les relations sociales au gré de tous les partenaires concernés est peut-être impossible. Cette entreprise est probablement particulièrement difficile en matière de relations de travail.

Mais si, malgré tout, l'on voulait donner les meilleures chances à une possibilité d'application d'une théorie des négociations collectives institutionnalisées aux événements de 1966, en admettant que les partenaires demeurent en permanence « au bord » des négociations et qu'il suffirait de peu de choses pour que celles-ci s'engagent, il demeure qu'elles n'entreraient pas sans quelque arbitraire dans les classifications les plus élaborées des processus de négociations.

2. La plupart des théories américaines sur la négociation collective reflètent les principes du droit du travail appliqués aux Etats-Unis. Elles supposent que les acteurs définissent en commun « une règle du jeu » et la respectent de part et d'autre, au moins pour une durée contractuellement fixée. Elles ne s'appliquent que dans les cas où les « règles du jeu » ne sont pas sans cesse modifiées.

En France, en particulier, les rapports entre salariés et employeurs ne s'établissent pas de la sorte. Les accords équivalent à la mesure d'un rapport de force, ils constituent pour chaque partenaire un moyen pour « tâter » les forces de son adversaire. Dès que l'un d'eux paraît faiblir, le plus fort s'empresse de dénoncer l'accord et de remettre en cause la règle du jeu.

Pour autant, ces antagonismes ne se traduisent pas en permanence sous forme de *guerres civiles* (guerres qui peuvent relever des mêmes théories stratégiques que les guerres entre nations).

Ils appellent donc un modèle des *conflits semi-institutionnalisés, semi-illégaux*, où il y a effectivement ébauche de « règles du jeu », mais règles changeantes aussi souvent que possible, dénoncées aussi souvent que possible, respectées aussi peu que possible.

HYPOTHÈSES POUR UNE THÉORIE DE L'ÉVOLUTION
DES RAPPORTS DE FORCE⁴
DANS LES SITUATIONS SANS « RÈGLE DU JEU » FIXÉE

Les rapports de force n'évoluent pas suivant les mêmes mécanismes selon qu'ils se manifestent dans l'illégalité pure (cas des guerres civiles...), dans le respect de règles institutionnalisées et respectées ou dans des conditions semi-légales.

Dans le premier cas, leurs lois d'évolution ont été examinées par les théoriciens des conflits armés. Il s'agit d'un vaste domaine d'études avancées qu'il n'y a lieu que d'évoquer ici pour mémoire et pour justifier une classification des lois d'évolution des rapports de force, mais il n'appelle pas de commentaires dans cette étude particulière. Dans le deuxième cas, celui des tensions institutionnalisées, dans lequel les acteurs se plient à des règles fixées et respectées de part et d'autre, les modèles dérivés de la théorie des jeux semblent pouvoir s'adapter de manière satisfaisante et pouvoir engendrer une théorie des négociations, comme en témoigne l'intéressant travail de Walton et Mc Kersie.

Mais dans le troisième cas, quand il n'y a pas d'enjeu unique, que « les règles du jeu » sont sans cesse dénoncées et modifiées, sans être pour autant absolument ignorées, et alors qu'elles servent encore à freiner l'éclatement de la violence pure et « déréglée », les modèles dérivés de la théorie des jeux ne peuvent plus s'appliquer.

De l'examen des séquences désignées dans les pages précédentes et de leur modalité d'enclenchement, il est possible de dégager quelques hypothèses provisoires applicables aux situations réglées ni par la violence pure ni par des règles du jeu respectées.

Les mécanismes qui se répètent autant qu'il est possible au cours des séquences qui ont été distinguées et qui semblent mériter que l'on vérifie à plus vaste échelle s'ils se répètent constamment sont les suivants :

— L'enclenchement d'une nouvelle séquence est provoqué par l'appel à un nouvel (ou de nouveaux) acteur.

4. Nous donnons à cette expression le sens clair et précis que lui attribue Théodore Caplow dans son analyse des interactions sociales dans les triades. Cf. T. Caplow, *Two against One, Coalition in triads*, Prentice Hall, New Jersey, Englewood Cliffs, 1968, trad. franç. : *Deux contre un*, Paris, Armand Colin, 1971, 296 p. Voir lexique, p. 275, « La force d'un acteur est le pouvoir qu'il a de modifier la conduite des autres acteurs avec lesquels il est en interaction. » « Le rapport de force (dans une triade) est la description ou la mesure de la force respective de chacun des acteurs à un moment donné. »

— L'appel à de nouveaux acteurs ajoute de nouveaux enjeux à ceux posés par les acteurs en présence avant cet appel.

— A chaque changement d'enjeu ou apparition d'un nouvel enjeu, les rapports d'alliance ou d'opposition peuvent inverser leur sens. Ainsi les syndicats alliés à leur base dans la première et la deuxième séquences se tournent contre une fraction de celle-ci dans la troisième ; la direction EDF et le personnel « s'allient » dans la seconde séquence pour que le déroulement technique de la baisse de charge et sa remontée ne détériorent pas les matériels, alors que l'on est habitué à considérer les grévistes et les directeurs d'entreprise comme des adversaires.

Cette loi de l'évolution des enjeux consécutifs à l'accumulation des acteurs — si elle peut être vérifiée dans un grand nombre de cas — présente une importance très particulière.

Elle rend vaine, entre autres, les études fondées sur la distinction entre grèves revendicatives et grèves politiques⁵ et attire l'attention sur les *conditions de mutation* d'une forme de grève en l'autre.

Les décisions d'appel à un nouvel acteur allié sont provoquées par celle de tenter de renverser un rapport de force défavorable. La mesure des rapports de force semblerait aussi l'un des éléments indispensables à une théorie opératoire de la turbulence des relations d'alliance et d'opposition.

Naturellement, la mise au point de modèles de mesure précis des rapports de force et l'exploration de tous les mécanismes de bascule et d'évolution de ces rapports outrepassent largement la visée de cette recherche particulière. Ce que nous espérons avoir démontré et justifié, c'est le besoin d'une théorie de la turbulence des relations stratégiques dans les cas où les règles qui définissent les rapports entre les partenaires sont toujours à demi-respectées et à demi-dénoncées.

D'autre part, la monographie des grèves de 1966 nous fait supposer que le mécanisme de transformation des enjeux et d'évolution des rapports de force par participation en chaîne de nouveaux acteurs est souvent inhibé, loin d'être favorisé, par les

5. Voir, par exemple, l'ensemble des études sur mai 1968, présentées par Pierre Dubois, Renaud Dulong, Claude Durand, Sabine Erbes Seguin, Daniel Vidal, *Grèves revendicatives ou grèves politiques, acteurs ; pratiques, sens du mouvement de mai*, Paris, Anthropos, 1971, 550 p. La question importante, à propos des événements de 1968, n'était pas l'alternative entre ces deux sortes de grèves, mais les possibilités de passage de l'une à l'autre.

Il est vrai que nous supposons qu'une contagion de grèves, telle celle de 1968, relève plus probablement de modèles épidémiologiques que de stricts mécanismes d'évolution d'enjeux et de rapports de force et demeure sans lien étroit avec les situations moins exceptionnelles, telle celle qu'a soulevé nos réflexions.

fédérations syndicales. Pourtant ce sont elles qui détiennent le monopole des communications entre les milliers de travailleurs répartis en France et dans le monde, elles constituent le seul organe susceptible de coordonner les grèves locales, de maintenir la cohésion des particularismes locaux et catégoriels. Cette fonction *intégrative et coordinatrice* légitime sans doute leur puissance en face de la police, l'armée, la justice... Mais lorsqu'elles utilisent leur monopole de communication pour empêcher les contacts, elles stérilisent d'avance toute chance d'évolution stratégique, en réduisant à l'extrême les possibilités de manœuvre des groupes séparés par les distances géographiques et le manque de temps et de moyens de communication plus que par les distances sociales.

LISTE DES OUVRAGES ET ARTICLES DE RÉFÉRENCE

- Bancal J., *Proudhon Pluralisme et autogestion*, Paris, Aubier-Montaigne. Tome I : « Les Fondements », 244 p. Tome II : « Les réalisations », 241 p. Collection « Recherches économiques et sociales », n° 17.
- Barrier C., « Critique de la notion de mobilité sociale », Paris, *Année sociologique*, 1961, pp. 446-457 ; « Les structures de répartition du travail », *Cahier des Sociétés industrielles et de l'automatisme*, n° 5, 1963, pp. 13 à 136 ; « Civilisation industrielle et mouvement écologique » in *L'année sociologique*, Paris, PUF, 1973 ; *Progrès technique et luttes sociales*, Paris, CNAM, ronéo 1972, 583 p.
- Bartoli H., *Systèmes et structures économiques*, cours ronéoté professé pour la préparation à la licence de sciences économiques à la Faculté de Droit de Paris en 1964-1965.
- Baumfelder E., « Les conflits et les enjeux à l'ORTF », in *Sociologie du Travail*, n° spécial « le Mouvement ouvrier en mai 1968 », n° 3/70, pp. 262-273.
- Belleville P., *Une nouvelle classe ouvrière*, Paris, Julliard, 1963, 319 p.
- Bernoux P., Motte D., Saglio J., *Trois ateliers d'OS*, Paris, Editions ouvrières, 1973.
- Blau P.M., « Formal organization - dimensions of analysis », *The American Journal of Sociology*, 1957, LXIII, pp. 58-69.
- Bloch-Lainé F., *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Seuil, 1962, 158 p.
- Boudon R., « Analyse secondaire et sondage sociologique », *Cahiers internationaux de Sociologie*, vol. XLVII, 1969, pp. 5-34.
- Bourdet Y., « Karl Marx et l'autogestion », *Autogestion et socialisme*, mars 1971, pp. 83-115.
- Bourdieu P., Chamboredon J.-C., Passeron C., *Le métier de Sociologue*, Paris, Mouton-Bordas, 1969, 430 p.
- Caplow T., *Two against one, coalition in triads*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1968 ; traduction française *Deux contre un*, Paris, Armand Colin, 1971, 296 p.
- Von Clausewitz C., *De la guerre*, traduction française par D. Naville, préface de P. Naville, Paris, Ed. de Minuit, 1955, et 10/18, 1965, 490 p.
- Crozier M., *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil, 1963, 388 p.
- Dassa S., compte rendu critique in *Revue française de sociologie*, 1971, XII, pp. 442-444 ; « Le Mouvement de Mai et le système de relations professionnelles », *Sociologie du Travail*, n° spécial sur « le Mouvement ouvrier en mai 1968 », 3/70, pp. 244-261.

- Davis J., Spaeth J.L., Hudson C., « A technique for analyzing the effects of group composition », *American Sociological Review*, 1961, XXVI, 215-225.
- Delamotte Y., « Conflit industriel et participation ouvrière », *Sociologie du Travail*, n° 1, 1959, pp. 12-23.
- Dubois P., *Mai-Juin 1968, parenthèses dans les pratiques de mobilisation et d'opposition*, ronéo, Laboratoire de sociologie industrielle, 1969, 118 p.
- Dubois P., Dulong R., Durand C., Erbès Seguin S., Vidal D., *Grèves revendicatives ou grèves politiques, Acteurs, pratiques, sens du mouvement de Mai*, Paris, Anthropos, 1971, 550 p.
- Durand C., *Conscience ouvrière et action syndicale*, Paris, Mouton, 1971, 258 p.
- Durand C. et M., *De l'OS à l'ingénieur : carrière ou classe sociale*, Editions ouvrières, 1971, 320 p.
- The Ecologist, *Changer ou disparaître*, Paris, Fayard, 1972, 112 p.
- Edwards A.L., *Statistical methods for the behavioral sciences*, New York, Rinehart and C°, 1954.
- Fabra P., *Y a-t-il un marché commun ?* Paris, Seuil, 1965, 126 p.
- Fourastié J., *Les 40 000 heures*, Paris, Laffont, 1965, 246 p.
- Fournier J.Y., « Techniciens et ingénieurs dans un laboratoire d'électronique », *Politique aujourd'hui*, décembre 1972.
- Friedmann G., *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard, 2^e édition, 1955, 411 p. ; *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, 2^e édition, 1956, 347 p.
- Frisch J., *La structure professionnelle des industries de transformations et son évolution*, Paris, ronéo, CNRS, 1967.
- Goldthorpe H., Lockwood D., Bechofer F., Platt J., *The affluent worker*, Cambridge, University Press, 1968, tome I : « Industriel attitudes and Behaviour », 206 p. ; tome II : « Political attitudes and Behaviour », 94 p., trad. franç. : *L'Ouvrier dans l'abondance*, Paris, Seuil, 1973.
- Gorz A., *Stratégie ouvrière et néo-capitalisme*, Paris, Seuil, 1964, 176 p.
- Grossin W., *Le travail et le temps*, préface de P. Naville, Paris, Anthropos, 1969, 248 p.
- Halbwachs M., *Les cadres sociaux de la Mémoire*, *Trav. de l'année sociologique*, Paris, Alcan, PUF, 1925 ; *Esquisses d'une psychologie des classes sociales*, Paris, Marcel Rivière, 1955, 239 p.
- Hyman H., *Political socialization*, Glencoe, 1959, 179 p.
- Jamous H., « Participation politique et conflits culturels au Congo » in *Revue française de Sociologie*, VIII, janv.-mars 1967, pp. 14-30.
- Katz E., Lazarsfeld P., *Personal influence : the part played by people in the flow of mass communication*, New York, Free Press, 1955, 400 p.

- Kergoat D., « Une expérience d'autogestion en mai 1968 », *Sociologie du Travail*, n° spécial, « Le Mouvement ouvrier en mai 1968 », 3/70, pp. 274-292.
- Le Brun P., *Questions actuelles du syndicalisme*, Paris, Seuil, 1965, 171 p.
- Lefebvre H., *La proclamation de la Commune*, Paris, Gallimard, 1965, 488 p., collection « Trente journées qui ont fait la France ».
- Leval G., *Ballobar, une collectivité agraire en Espagne*, Ed. de l'Humanisme libertaire, 120 p. ; *Espagne libertaire 36-39*, Paris, Ed. Cercle du Livre et la Tête de feuilles, Paris, 1971, 400 p.
- Lickert R., *New patterns of management*, New York, Mc Graw Hill, 1961.
- Loevinger J., « The Technique of homogeneous tests compared with some aspects of scale analysis », *Psychological Bulletin* 45-1948, pp. 507-529.
- Lowitt T., « Marx et le mouvement corporatif », in *Cahiers de l'Institut de Sociologie économique appliquée*, septembre 1962, pp. 77 à 104.
- Mac Luhan, *Understanding media*, Mc Graw Hill, Book Company, New York, 1964, traduction française Mame-Seuil, Paris, 1968, 390 p.
- Mallet S., *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil, 1963, 266 p., nouvelle édition 1969 ; *Le pouvoir ouvrier, bureaucratie ou démocratie ouvrière*, Paris, Anthropos, 1971, 246 p.
- Maurice M., Monteil C., « Le travail continu en équipes successives », *Revue française du travail*, juillet-décembre 1964.
- Mendras H., Tavernier Y., « Terres, Paysans et Politique », *Futuribles SEDEIS*, Paris, 1969, 608 p.
- Mills Wright C., *White Collar, The American Middle Class*. Oxford University Press, 1951, 378 p.
- Moscovici S., « L'analyse hiérarchique. Sur une contribution importante à la construction des échelles », *Année psychologique*, 1954, pp. 83-110.
- Naville P., *La vie de travail et ses problèmes*, Paris, Armand Colin, 1954, 189 p. ; « L'automation et le travail humain », Paris, CNRS, 1961, 7 p. ; collection des *Cahiers d'Etude de l'automation et des sociétés industrielles* de 1961 à 1965 ; *Vers l'automatisme social*, Paris, Gallimard, 1963, 258 p. ; *Temps et technique. Structure de la vie de travail*, Genève, Droz, 1972, 255 p.
- Pitrou A., « La fréquentation des services et équipements collectifs », ronéo, CREDOC, Paris, 1963, 93 p.
- Reynaud J.-D., Lavorel L., Bernoux P., *Les syndicats ouvriers et leur politique de salaires. Etude sur neuf fédérations syndicales*, Paris, ISST, 1966, 379 p.

- Ripert A., « Le phénomène de la présentation à la télévision », *Revue française de sociologie*, XI, 1969, pp. 75 à 82.
- Rochecorbon G., « Feue la Procédure Toutée », in *Droit Social*, 11-1968, pp. 578-591.
- Roszak T., *The Making of a counter culture*, Doubleday and C°, New York, 1968-1969, trad. franc. Paris, Stock, 1970, 318 p.
- Sinay H., *La Grève*, in tome VI du *Traité de Droit du Travail*, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1966.
- Touraine A., *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS, 1955, 202 p. ; *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 1966, 397 p. ; *Le mouvement de Mai ou le communisme utopique*, Paris, Seuil, 1968, 298 p. ; *La Société post-industrielle*, Paris, Denoël, 1969, 315 p.
- Walton E., Mc Kersie R.B., *A behavioral theory of labor negotiations*, Mc Graw Hill, 1965, 437 p.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	7
--------------------	---

Première partie

ORGANISMES CONSULTATIFS DU PERSONNEL
ET COMBATIVITÉ DE LA BASE

Chapitre 1. <i>L'audience des organismes consultatifs du personnel</i>	25
La conjoncture politique	26
Le fonctionnement réel des comités consultatifs	30
La participation aux comités consultatifs	35
La gestion des carrières	37
Chapitre 2. <i>Les revendications non traitées dans les organismes consultatifs</i>	40
Chapitre 3. <i>Les moyens d'action préconisés par la base</i>	51
Les représentations que les salariés se font de l'Etat	53
Les jugements portés sur les mouvements de grève	56
L'engagement personnel dans la grève	58
Les représentations de l'Etat et la combativité	59
Chapitre 4. <i>L'évaluation de la combativité</i>	64
Variations de la combativité selon le revenu, la formation, la fonction et la trajectoire sociale	67

Deuxième partie

BASE ET APPAREILS

Chapitre 5. <i>La participation syndicale</i>	83
Précisions de méthode	84
Variations des modes de participation syndicale	86
Chapitre 6. <i>Le sens des adhésions syndicales</i>	93
Les modes de communication dans les sections syndicales	94
L'assimilation des doctrines syndicales	97
Les motifs avoués des adhésions	100
Chapitre 7. <i>Les orientations politiques</i>	108
Militantisme politique	108
La confiance dans les partis	109
Les choix électoraux	110
Strates sociales et choix électoraux	112

Troisième partie

RECHERCHE DES LEADERS D'OPINIONS SYNDICALES ET POLITIQUES

Chapitre 8. *Les leaders d'opinions syndicales et politiques* .. 121

Quatrième partie

UNE « ENQUÊTE SAUVAGE »
PARALLÈLE À L'ENQUÊTE SYSTÉMATIQUE

Chapitre 9. *Une période de grève dans les usines de X...* 137
Le mode d'organisation des grèves dans le secteur nationalisé entre 1963 et 1968 139
La grève nationale du 20 avril, à X... Ses préparatifs et son exécution 141
La tentative d'action autonome des exploitants 149
Chapitre 10. *En guise de conclusion* 174
Appendice. *Quelques jalons pour une théorie de l'évolution des rapports de force* 181
Liste des ouvrages et articles de référence 195

Achévé d'imprimer
sur les presses de
L'IMPRIMERIE CHIRAT
42540 Saint-Just-la-Pendue
en février 1975
Dépôt légal, 1^{er} trim. 1975 N° 1199
N° d'éditeur : 3641