Les cadres et la solidarité salariale

par Michel Branciard

... entre les travailleurs et les employeurs »

Quand on parle du syndicalisme des cadres, la question principale qui se pose est celle-ci : les cadres conçoivent-ils le syndicalisme comme la seule défense des avantages propres à leur catégorie, c'est-à-dire comme une sorte de « corporatisme » étroit, ou bien se sentent-ils solidaires de l'ensemble des salariés, considèrent-ils le « combat ouvrier » comme leur propre combat ?

Pour répondre à cette question ou plutôt pour tenter d'y répondre, on peut approcher le problème de diverses façons. Une première approche consiste à chercher si les cadres se regroupent dans des organisations rassemblant les divers types des salariés ou bien s'ils éprouvent le besoin d'organisations propres, totalement indépendantes des organisations ouvrières. Une seconde approche conduit à étudier les diverses organisations de cadres ; comment elles conçoivent leur action, quelles sont leurs revendications essentielles. Enfin, le groupe des cadres étant assez varié, on peut tenter aussi de voir si les réactions des divers types de cadres, sont les mêmes en face de ces problèmes.

L'AUDIENCE DES DIVERSES ORGANISATIONS DE CADRES

UN PEU D'HISTOIRE

Au départ les regroupements de cadres n'ont aucun caractère syndical ou alors si l'on veut absolument leur en trouver un, ce serait celui de « syndicat mixte ». En effet on trouve pêle-mêle, employeurs et salariés dans les sociétés techniques qui naissent à partir de 1848, dans les amicales, les associations d'anciens élèves des grandes écoles, et même dans l'Union des Syndicats d'Ingénieurs Français (U.S.I.F.) qui se constitue en 1920.

Selon Tiano (1), c'est de 1936 qu'il faut dater la naissance d'un syndicalisme authentique chez les cadres. A la C.G.T., la « Fédération des techniciens, dessinateurs et assimilés » voit affluer les adhésions. Selon les chiffres qu'elle donne, ses effectifs seraient passés de 1.200 au début de 1936 à 80.000 en fin d'année. Mais il n'y a là, semble-t-il, qu'une poussée momentanée, les effectifs « dégringolant » assez rapidement dans les années suivantes. C'est alors que s'organise un syndicalisme autonome des cadres : en 1937, création de la « Fédération Nationale des Syndicats d'Ingénieurs » (F.N.S.I.) qui revendique 23.000 « ingénieurs » et de la Confédération Générale des Cadres de l'Economie (C.G.C.E.) qui attire davantage les cadres subalternes. Pendant le même temps, la C.F.T.C., afin d'amener à elle les cadres modifie l'appellation de la Fédération des Employés qui devient en 1939 « Fédération des employés, techniciens et chefs de service C.F.T.C. ».

Pendant la guerre, la loi du 23-12-1943, prévoit la création d'un « centre d'information » national pour les cadres et contribue ainsi à la

(1) F. SELLIER et A. TIANO : « Economie du Travail », Collection Thémis PUF, 1962 p. 407.

« diffusion de l'idée d'un regroupement national autonome des cadres » (2) qui est réalisé en 1944 lorsque naît la C.G.C. (Confédération Générale des Cadres). Elle s'adresse non seulement aux ingénieurs et aux cadres administratifs mais encore aux techniciens, agents de maîtrise et même voyageurs de commerce.

L'INFLUENCE ACTUELLE DES DIVERSES ORGANISATIONS AUPRÈS DES CADRES

L'idéal pour mesurer cette influence serait évidemment la connaissance exacte des effectifs des diverses organisations de cadres : C.G.T. - C.F.D.T. (cftc) - F.O. - C.G.C. - Autonomes... Mais cette connaissance ne pourrait résulter que d'une analyse serrée des archives et des ressources de ces diverses organisations. On ne peut absolument pas se fier aux déclarations des dirigeants : non seulement, dans une situation de concurrence entre organisations, il s'agit de grossir ses chiffres pour paraître plus fort que le voisin, mais encore vis-à-vis du Gouvernement, il convient de se présenter comme l'organisation la plus représentative pour arracher dans telle ou telle commission officielle le maximum de sièges. Les chiffres absolus déclarés ne peuvent donc nous être utiles ; ils ne permettent pas davantage de se faire une idée de l'importance relative de chaque organisation, car rien ne nous dit que la majoration volontaire des effectifs est du même ordre de grandeur dans diverses organisations.

Il nous faut donc recourir à d'autres critères pour juger les influences respectives. Nous allons considérer les voix obtenues par les diverses organisations lors de différetns scrutins.

Pour revendiquer la grande majorité des sièges réservés aux cadres dans diverses instance la C.G.C. invoque souvent les **résultats des élections à l'A.G.I.R.C.**

L'A.G.I.R.C. est « l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres », organisme qui groupe 556.000 cadres et 141.000 agents de maîtrise et assimilés. En 1963, M. Malterre déclarait que « la C.G.C., dans les circonstances les plus défavorables, a obtenu 66 % des voix ».

Mais ce test est-il valable ? C'est ce que conteste fortement à l'époque la C.F.T.C. car, dit-elle, « le Conseil de l'A.G.I.R.C. est élu par les administrateurs des caisses de retraite, eux-mêmes élus par les Assemblées générales sur des listes non syndicales pour la plupart ». Le vote est fait en réalité par 450 personnes qui votent « selon leur appréciation, sans mandat ni contrôle des cadres participants aux caisses » et la C.F.T.C. montre que même lorsque l'élection au premier degré a été faite sur des listes syndicales, l'élection au second degré entraîne une distorsion plus ou moins grande : « C'est ainsi, par

(2) F. SELLIER et A. TIANO : op. cité, p. 408.

exemple, que dans l'une des caisses qui comprend 10 administrateurs C.G.C. et 2 C.F.T.C., la répartition des votes à l'A.G.I.R.C. s'effectuera selon le rapport : 84 % à la liste C.G.C. et 16 % à la liste commune C.F.T.C. - F.O. - C.G.T. ; or la consultation directe des participants à l'Assemblée générale de la dite caisse a donné 49 % des voix aux listes C.G.C. et 31 % à celles de la C.F.T.C. ». La distorsion est flagrante.

Il nous faut alors recourir aux **élections professionnelles** (Délégués du Personnel - Comités d'Entreprise - Commissions Paritaires - Caisses de retraites, etc.). Mais nous nous heurtons ici aux difficultés d'un recensement total des résultats. L'effort le plus complet en ce sens a été réalisé par la « Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres C.F.T.C. » qui a rassemblé les résultats concernant 385.000 inscrits. La Fédération C.F.T.C. ne cache pas au départ les lacunes de son travail. Tout d'abord, il s'agit de cadres au sens de l'I.N.S.E.E., c'est-à-dire cadres supérieurs et ingénieurs, cadres moyens (cadres administratifs, agents de maîtrise, techniciens et assimilés). Les voyageurs, représentants et placiers (V.R.P.) qui constituent l'un des groupes importants de la C.G.C. ne sont pas compris dans cette statistique (3). D'autre part, la Fédération C.F.T.C. n'a pas pu réunir les résultats correspondant à **tout** le groupe des cadres au sens de l'I.N.S.E.E. et elle prévient qu'il faut **se garder d'extrapoler les résultats à l'ensemble de ce groupe.** Néanmoins, malgré ces imperfections, nous disposons là de l'étude la plus complète sur ce problème.

RESULTATS D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES CONCERNANT LES CADRES SUPERIEURS ET MOYENS

Cette statistique montre que, suivant les professions, c'est telle ou telle organisation qui a la prépondérance. Si F.O. l'emporte largement chez les fonctionnaires, par contre, dans le secteur privé, son seul point fort est chez les clercs de notaire. La C.G.C. est prépondérante dans le bâtiment, la Banque de France et les assurances. Les plus forts pourcentages C.F.T.C. concernent la Métallurgie, la Chimie, les Mines et les banques. Enfin la C.G.T. domine la Marine Marchande et l'E.D.F. Le seul point fort des Autonomes, c'est la S.N.C.F. Si l'on en croit Pierre Belleville (4) « à l'origine du syndicat autonome, il y a surtout un refus de la division et des luttes intestines des grandes centrales ouvrières ».

Un autre enseignement de cette statistique, toute incomplète qu'elle soit, c'est qu'en réalité, **il n'y a pas une centrale qui a le monopole de la représentation des cadres,** mais que toutes les organisations peuvent prétendre les représenter valablement.

---

(3) Selon M. Malterre de la C.G.C., à la caisse des V.R.P., la C.G.C. occupe 53 sièges sur 75 ; la C.F.T.C. et F.O. : 11 ; la C.G.T. 4 et les Autonomes : 7. (Le Monde du 22-12-63).
(4) P. BELLEVILLE : « Une nouvelle classe ouvrière », Julliard 1963, p. 223.

Secteurs d'Activité	Inscrits	Votants	C.G.T.	C.F.T.C.	F.O.	C.G.C.	Ind Aut-Div	Nature du Scrutin
Métallurgie	84.278	62.143	28,3%	40,3%	9,4%	12,5%	5,6%	D.P. 1962
Bâtiment et T.P.	51.183	28.083	6,6%	15,5%	6,6%	42,3%	29 %	Caisse retraite
Chimie	21.809	14.441	19,7%	43,9%	12,4%	24,2%		D.P. et C.E. 1962
Marine marchande	5.429	4.491	36,2%	29,5%	1,5%	24,6%	7,5%	Résultats partiels
Clercs de notaires	22.800	18.391	0 %	26,8%	66,9%	4,3%		Caisse retraite 1961
S.N.C.F.	36.494	32.075	16,7%	23,3%	5,3%	2,9%	51,7%	D.P. 1963
Mines	31.862	26.005	11,8%	48,4%	14,9%	22,6%	1,4%	Caisse retraite C.A.R.E.M 1961 et Com. par. 1960
E.D.F. - G.D.F.	38.531	35.655	44,2%	20,4%	18,3%	16,1%	0,5%	Comités mixtes à la production
Com. Energie Atomique ..	9.684	7.160	22,6%	30,6%	31 %		15,7%	D.P. 1962
Banque de France	2.485	2.249	2,3%	40,8%		45,6%	11,5%	C.E. 1962
Banques nationalisées	10.974	9.107	22,4%	44 %	14,7%	12,2%	2,9%	
Assurances (cadres)	6.983	5.915	5 %	19,7%	6,3%	60,3%	4,1%	D.P. 1962
Minist. des Finances	35.428	33.494	24,8%	22,1%	51,1%	0,2%	0,9%	Com. paritaires 1960
P.T.T.	26.365	23.968	19,1%	14,1%	38 %	11,3%	16,7%	Com. paritaires 1962
Minist. de la Construction	1.522	1.411	5,7%	40,6%	37,2%	14,3%		Com. Paritaires 1963
Total général	385.827	304.588						
Pourcentage des inscrits			16,7%	23 %	16,7%	12,0%		
Pourcentage de votants ..			21,4%	29,2%	21,4%	15,2%		

Note : Dans deux cas où il y avait des listes communes (Bâtiment et Finances) le total des voix obtenues par la liste commune a été arbitrairement divisé par le nombre d'organisations constituant la liste.

Enfin, en considérant cette statistique, peut-on conclure chez les cadres à « une victoire de l'autonomie », autonomie étant entendue ici au sens de non rattachement à une grande centrale ouvrière ? Si l'on totalise les voix obtenues par les trois grandes centrales on arrive à 72 % des votants ; sans doute faut-il nous garder d'extrapoler ce chiffre. Si nous avions des résultats complets le chiffre serait différent, **mais serait-il inférieur à 50 % ?** Etant donné l'évantail et l'importance des effectifs recensés, cela semble fort improbable (5).

CONCEPTION DE L'ACTION SYNDICALE DANS LES DIVERSES ORGANISATIONS

LA C.G.C.

Ce qui frappe d'abord à la C.G.C., c'est **sa volonté de se distinguer du syndicalisme ouvrier.** Au Congrès de la C.G.C. de 1963, son délégué général, M. Roger Millot proclame « Défendre notre syndicalisme, c'est travailler pour une société de classes moyennes. S'accrocher au syndicalisme ouvrier c'est pour les cadres, limiter le progrès social » et il ajoute : « Nous ne sommes pas un syndicalisme de privilégiés, notre action profitant non seulement aux cadres, mais à tous les salariés. Notre rôle est de **lutter contre l'esprit de massification** qui nous menace tous ».

Pour la C.G.C. l'action syndicale du cadre ne peut se confondre avec l'action syndicale de l'ouvrier. Un tract destiné à convaincre les non-adhérents leur donne tout apaisement quant aux tâches syndicales qui leur seront demandées : « Nous n'exigeons pas de vous d'être un militant » et dans la « Voix des cadres de la Banque », on pouvait lire : « Les Ingénieurs et Cadres, avec leur formation et leurs responsabilités n'ont pas pour la grève le même attachement que la classe ouvrière ». Ces cadres C.G.C. ont une haute idée de leurs fonctions : au Congrès des cadres de la Banque, le discours introductif du président se termine par ces mots : « Que les solutions que vous adopterez soient des solutions de gradés et de cadres »... Comme l'écrit René Rémond : « Pour les ingénieurs, le mot cadres est mieux qu'une simple dénomination ; il prend tout son sens et correspond à une conception implicite et déterminée de l'ordre social... C'est aux classes moyennes qu'incombe la responsabilité de l'encadrement du corps social. Elle leur crée à la fois des devoirs : « Ne pas s'abaisser, par exemple, à user des mêmes armes que les ouvriers » et des droits (hiérarchie, salaires)... » (6).

En effet, sa revendication principale concerne la **légitimité d'une échelle hiérarchique.** Lors du Congrès Régional C.G.C. de Saint-Etienne,

---

(5) La C.G.C. fait aussi état à l'appui de sa représentativité des résultats aux dernières élections de la Sécurité Sociale : elle a recueilli 347.200 voix soit 3,2 % des inscrits et 4,65 % des exprimés (G. ADAM « Atlas des Elections Sociales en France », A. Colin 1964, p. 28) mais elle ne présentait pas des candidats dans toutes les circonscriptions.

(6) René REMOND : article : « Note sur les Cadres », p. 101 à 107 in « Partis Politiques et Classes Sociales en France », sous la direction de M. Duverger, A. Colin 1955.

en 1965, il est dit « qu'en exigeant le respect de la hiérarchie, la C.G.C. ne songeait pas à préserver des privilégiés, mais à défendre ceux qui prennent des initiatives et des responsabilités ». Marc Penouil (7) note la place importante que tient ce problème dans la presse de la C.G.C. De 1946 à 1953, il a pu relever plus de 70 éditoriaux ou articles de tête du « Creuset » — organe de la C.G.C. — consacrés à la hiérachie et au problème des salaires. Tiano écrit à ce sujet : « Pour elle (la C.G.C.) la hiérarchie des rémunérations est essentielle pour sauvegarder l'échelle des valeurs sociales, elle réclame en conséquence une ouverture de l'éventail hiérarchique, la hiérarchisation des allocations familiales et même s'oppose à la notion du minimum vital ouvrier qui aboutit à un salaire de base trop élevé pour permettre l'éventail hiérarchique souhaité » (8).

Sans doute depuis un certain nombre d'années ne conteste-t-elle plus l'existence d'un salaire minimum (S.M.I.G.) — ouvrant le Congrès de 1965, M. Malterre constate que « rien n'empêche le Gouvernement d'augmenter le S.M.I.G., les retraites et pensions... » — mais il n'en reste pas moins que l'accent mis sur la question de la hiérarchie inspire toute l'action menée, tant en ce qui concerne les salaires qu'en ce qui concerne la fiscalité, la sécurité sociale...

Lors du dernier Congrès de la C.G.C., le Secrétaire général déclarait : « Seuls les cadres peuvent **faire la charnière entre les travailleurs et les employeurs ».** Cette conception de groupe charnière, de groupe médiateur, est illustrée par la démarche des ingénieurs des mines C.G.C. auprès de M. Pompidou le 8 mars 1963. Ils viennent en « hommes de bonne volonté », sans avoir été mandatés par aucun des syndicats ouvriers s'efforcer de rapprocher les points de vue entre les partenaires.

La motion des cadres de la banque, lors du Congrès de 1965, parle d'un « syndicalisme nouveau de coopération ». Opposés aux transformations révolutionnaires, aux réformes de structure qui bouleverseraient profondément le régime économique, ils inclinent vers un réformisme modéré ; voici en quels termes la C.G.C. envisage la réforme de l'entreprise : « Le projet étudié par ses commissions compétentes pourrait servir de base à une réforme de structure s'il n'était pas mis un frein aux égoïsmes qui compromettent le climat de l'entreprise ». Pour René Rémond (9) « de cette phrase tous les mots seraient à reprendre et à commenter, le tour conditionnel, l'évocation du climat de l'entreprise, l'importance attribuée aux facteurs moraux », et il conclut : « La philosophie politique et sociale des cadres, tout au moins de ceux qui les représentent, est une philosophie de bonne volonté et de collaboration sociale, fortement teintée de moralisme ».

LA FÉDÉRATION DES CADRES C.F.D.T. (cftc)

Autant qu'on puisse en juger dans une étude sommaire, il semble qu'au cours des vingt années écoulées il se soit produit une **évolution**

(7) Marc PENOUIL : « Les Cadres et leur revenu », Ed. Genin 1957, p. 198.
(8) F. SELLIER et A. TIANO : op. cité, p. 413-414.
(9) René REMOND : Article cité, p. 105.

à l'intérieur de cette organisation. De 1945 à 1951, certaines positions se distinguent assez peu de celles de la C.G.C. En 1947, l'unité d'action se réalise entre cadres C.G.C., C.G.T. et C.F.T.C. pour lutter contre l'application aux cadres du régime général de la Sécurité sociale. De 1947 à 1951, la Fédération des Syndicats Chrétiens de Cadres et d'Ingénieurs participe aux côtés de la C.G.C. et de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises chère à M. Gingembre au **Comité National de liaison des classes moyennes** (C.N.C.M.).

Cependant, dès cette époque, la Fédération C.F.T.C. affirme son originalité : c'est ainsi que lorsque M. Gingembre suscite la création d'un « Front Economique de Défense contre l'Impôt » auquel participe le C.N.P.F., la C.G.A., mais aussi le C.N.C.M., la Fédération C.F.T.C. se désolidarise du C.N.C.M. et refuse de signer le protocole d'accord.

A l'intérieur des fédérations d'industrie qui dans les années 50 à 60 se développent dans la C.F.T.C. et où cohabitent les ouvriers horaires et les mensuels (employés, agents de maîtrise, techniciens, cadres) des problèmes très concrets se posent à propos de l'action syndicale des mensuels : la **négociation pour les salaires des uns et des autres doit-elle être ou non unique ?** Les hésitations sur la tactique à adopter apparaissent clairement dans le rapport au Congrès de la Métallurgie C.F.T.C. de septembre 1954 (10). La position des mensuels est résumée en ces termes : « Nous, mensuels, décrochons des avantages plus substantiels si nous discutons seuls avec le patronat. Si nous sommes mélangés aux ouvriers, c'est plus difficile. Il faut donc que nous puissions discuter en tête-à-tête avec nos directions. Cela sera d'ailleurs profitable aux ouvriers, à mesure que nous aurons des avantages nouveaux, qu'ils pourront suivre ». Mais dans le même document, les arguments des mensuels sont critiqués au nom de la tactique, comme au nom de la solidarité : « S'il y eut un temps où les garanties et les avantages obtenus par les mensuels pouvaient servir de tremplin à des revendications ouvrières... il n'en est plus ainsi. Les revendications essentielles des travailleurs portent sur les salaires ; or, dans les commissions paritaires, la question est d'abord réglée pour le personnel ouvrier et ensuite, on applique les mêmes mesures aux mensuels... Dans certains secteurs, c'est grâce à l'opposition des ouvriers que certaines positions patronales défavorables aux mensuels n'ont pas été prises... Il sera toujours possible au patronat d'accorder légèrement plus à des catégories représentant un faible pourcentage de leur personnel, d'avantager tel employé ou technicien. En fait, ces avantages sont minimes et tendront à disparaître avec la multiplication des mensuels dans les services de préparation, organisation, contrôle ». Quelle que soit la diversité des formes de lutte, c'est le même combat, souligne le texte, qui doit unir mensuels et ouvriers dans la même Fédération syndicale.

Le dépouillement des numéros du journal des cadres C.F.D.T. (cftc) : « Cadres et Professions » durant les années 63, 64 et 65 montre bien

(10) Cité par F. SELLIER, art « Cohésion syndicale et niveau de négociation ». Revue, « Sociologie du travail », 4-1960, p. 291-292.

que l'on en est maintenant à la conception d'un même combat. « Il est clair que les cadres découvrent tous les jours davantage qu'ils sont victimes de la même aliénation que les autres salariés et qu'ils ne pourront s'en libérer que par une lutte commune » (avril 1964). « Si l'expression et les choix tactiques du syndicalisme ingénieurs et cadres sont spécifiques, si même telle analyse d'une situation concrète peut légitimement séparer la section ingénieurs et cadres de la section ouvriers et mensuels dans l'entreprise, la **stratégie globale commune** appelle une coordination et l'organisation structurée d'un dialogue permanent » (mars 1965).

Cette conception d'une lutte commune, d'une solidarité entre toutes les catégories se manifeste à propos des **salaires** — des congés — du Comité d'entreprise.

Rares sont les numéros récents de « Cadres et Professions » où l'on traite du problème de la hiérarchie, par contre beaucoup plus nombreux sont ceux où l'on insiste sur les revenus les plus bas : « Une expérience-test serait menée en prélevant en priorité sur la croissance du revenu national ce qui est nécessaire aux prestations familiales et sociales, aux personnes âgées, aux invalides comme aux travailleurs percevant le SMIG » (déc. 1963).

« A peine l'accord Renault sur la quatrième semaine de **congés** était-il connu que différentes organisations s'empressaient de faire connaître qu'elles avaient de bonnes raisons d'en réclamer une cinquième. On ne pouvait mieux faire pour saborder les efforts des centrales en vue d'étendre cette réforme à l'ensemble des travailleurs... Ainsi dans la réalisation de cette importante réforme, notre Fédération, confrontée avec les préoccupations des autres catégories plus engagées dans sa réalisation, a dominé un certain égoïsme de classe, assez tentant, et s'est ralliée à une solution de synthèse plus réaliste et bien conforme aux principes qui nous animent » (février 1963).

A propos de la réforme des **Comités d'Entreprise,** on trouve une position inspirée par le même esprit. Dans un article intitulé « L'isolement des cadres est néfaste » (avril 1964) il est signalé que six camarades de la Fédération ont participé au « Comité d'Etudes Economiques » animé par M. Bloch-Morhange, comité qui traitait de la « place des cadres dans l'entreprise ». « Au fil des séances, ils se sont efforcés de faire admettre que la participation n'était pas un problème propre aux seuls cadres et qu'il concernait l'ensemble des salariés : en conséquence, il ne saurait être question de créer une instance nouvelle particulière aux ingénieurs et cadres ». Ils refusèrent de participer au vote du comité qui préconisait quatre collèges électoraux et l'affectation d'au moins 1/5 des postes aux ingénieurs et cadres. Le Comité mettait en rapport l'échec des comités d'entreprise avec le fait que la participation des cadres était dérisoire ; tandis que pour les cadres C.F.T.C. l'échec provenait : de la volonté des patrons de ne pas appliquer la loi ; du manque de protection des élus ; de la mauvaise information des membres.

Sans doute la position actuelle des cadres C.F.D.T. (cftc) n'est pas toujours facile à tenir, il est souvent plus simple et peut-être même plus payant à court terme pour les adhésions de flatter une certaine tendance du milieu cadre au corporatisme, à la défense d'intérêts « spécifiques » sans s'inquiéter des intérêts des autres catégories. C'est semble-t-il sur cette pente que s'engage actuellement la C.G.T. cadre.

LES CADRES C.G.T.

En 1962, Tiano écrivait : « Par contre la C.G.T. est dans une situation plus facile puisqu'elle n'a jamais hésité à présenter **toutes** les revendications qui lui paraissent justifiées même si elles sont incompatibles les unes avec les autres en raison des circonstances économiques ou du rapport des forces. Elle **n'hésite donc pas à revendiquer une large ouverture de l'éventail des salaires** qu'elle fonde sur la valeur du travail du cadre » (11).

Cette position n'a pas changé, il semble même qu'elle se soit accentuée. A la veille du Congrès de la C.G.T., s'est tenue au mois de mai 1965, l'Assemblée Générale des syndicats de cadres, d'ingénieurs et de techniciens rassemblés dans l'U.G.I.C. (Union Générale des ingénieurs et cadres) (12). Le but de cette réunion était de renforcer la compétence de l'U.G.I.C., afin de tenter **de « mordre » davantage sur les cadres,** d'intégrer cette couche sociale dont les effectifs ne cessent de croître. Il s'agit de favoriser la solution des « problèmes spécifiques » en tenant compte « des niveaux d'appréciation et de combativité » d'une catégorie de travailleurs auxquels on reconnaît « une position particulière dans la production ».

Sans doute, on reconnaît que les transformations économiques et la politique du patronat amènent les ingénieurs, cadres et techniciens à découvrir leur « solidarité profonde » avec les autres organisations de travailleurs. Mais les salariés dont il s'agit ne sont pas des travailleurs comme les autres du fait qu'ils exercent des responsabilités techniques ou administratives pouvant être liées à une fonction de commandement. Ils ont des préoccupations particulières que la C.G.T. peut prendre d'autant plus aisément en considération qu'elles ne sont pas en opposition fondamentale avec celle des autres catégories. Exemple : le maintien de la hiérarchie des salaires. Proposer le resserrement de l'éventail, comme on l'a suggéré à la C.F.D.T., a déclaré le secrétaire général, c'est faire de la démagogie. « Il est faux de prétendre, comme on l'a fait dans certaines de nos organisations, qu'il n'existe pas actuellement de problèmes de rémunération pour les cadres ». Et le rapporteur explique que le niveau de vie effectif a baissé en dépit des hausses de salaire, que la fiscalité pèse de plus en plus lourdement, qu'ils doivent s'endetter pour acquérir un logement cor-

(11) F. SELLIER et A. TIANO : op. cité, p. 414.
(12) Article de Alain MURCIER in « Le Monde » du 18 mai 1965.

respondant à leur standing, que le prix des assurances automobiles a doublé et que les indispensables dépenses de loisir pèsent de plus en plus sur leur budget... Enfin il termine en proclamant qu'il ne s'agit pas de prendre les majorations de salaires des cadres sur la part des autres travailleurs, mais sur les profits des employeurs.

RÉACTIONS DES DIVERS TYPES DE CADRES EN FACE DE CES PROBLEMES

Un certain nombre d'enquêtes ont été réalisées dans diverses entreprises pour tenter d'analyser l'attitude des divers cadres en face du syndicalisme. Là encore ces enquêtes étant partielles, il ne s'agit pas d'extrapoler à l'ensemble des catégories ; elles nous donnent simplement des éléments d'appréciation.

L'Institut des Sciences Sociales du Travail a mené une **enquête en 57-60 dans une entreprise de construction électrique** employant 4.000 personnes (seulement 56 % d'ouvriers) (13). Si la proportion des agents de maîtrise, ingénieurs et cadres reste moyenne, par contre celle des employés, agents techniques et dessinateurs est relativement élevée.

Des questions ont été posées au personnel sur l'attitude vis-à-vis de la direction, vis-à-vis des syndicats et sur des questions plus idéologiques concernant la lutte des classes, le régime capitaliste...

On aurait pu s'attendre chez les agents techniques et dessinateurs à des attitudes moins favorables aux syndicats et plus favorables à la direction que chez les ouvriers, du fait de leur appartenance à ce que l'on appelle « les classes moyennes » en les opposant à la classe ouvrière. En ce qui concerne les **dessinateurs,** les résultats de l'enquête infirment presque totalement ces hypothèses. En effet, ils ont dans l'ensemble répondu de la même façon que les ouvriers. Leurs réponses sont presque aussi systématiques, avec cependant quelques différences. Plus souvent que les ouvriers ils estiment mauvaises les relations collectives de travail dans l'entreprise. Plus sévères pour la direction, ils la jugent peu conciliante et s'intéressent un peu plus souvent que les ouvriers à ce que font les syndicats dans l'entreprise. Les dessinateurs seraient donc **plus « durs » que les ouvriers sur le plan de l'entreprise.** Par contre, aux questions idéologiques, ils répondent plus rarement que les ouvriers dans le sens de la lutte des classes : les buts des patrons et des salariés leur semblent moins souvent incompatibles et le régime capitaliste explique moins les conflits. Ils manifestent au syndicat un attachement moins inconditionnel que les ouvriers et admettent parfois que des revendications exagérées peuvent être un facteur de conflit.

Au total donc, pour ce groupe, attitude prédominante, hostile à la direction, critique de l'entreprise, favorable aux syndicats, mais qui

(13) Odile BENOIT et Marc MAURICE : « Groupes professionnels et relations collectives de travail dans une entreprise » in « Sociologie du Travail », 2-1960, p. 151-169.

s'intégrerait un peu moins que chez les ouvriers dans une perspective d'opposition inéluctable entre patrons et salariés.

Le groupe des **agents techniques,** bien qu'on ne puisse pas le délimiter de façon aussi précise que le précédent, adhère un peu moins souvent que les ouvriers à l'idéologie syndicale traditionnelle ; sur le plan de l'entreprise ils sont **moins critiques que les dessinateurs** et moins favorables aux syndicats. Cependant, dans l'ensemble, les attitudes de ces deux groupes sont assez proches des attitudes ouvrières.

L'enquête sur les **cadres** (les cadres, à partir du niveau de chef de service et au-dessus, n'ont pas été inclus dans l'enquête) montre que ceux-ci sont loin d'être associés étroitement à la direction et loin d'épouser les vues de celle-ci. S'ils sont relativement nombreux à s'intéresser aux syndicats, ils semblent s'y intéresser de l'extérieur et n'attribuent pas aux syndicats de valeur représentative en ce qui les concerne. Ils s'identifient certainement plus aux salariés qu'aux syndicats. Si leur attitude à l'égard de la direction est moins critique que celle des dessinateurs, elle l'est nettement plus que celle des agents de maîtrise et employés. A une question directe, très peu répondent avoir des préoccupations qui les rapprocheraient de la direction. Il semblerait donc que la plupart des cadres se placent dans une **situation intermédiaire entre les ouvriers ou les autres salariés et la direction.** Cette position intermédiaire se manifeste dans le fait qu'ils sont les seuls dans l'entreprise à expliquer les conflits du travail simultanément par les revendications exagérées des syndicats et par l'intransigeance des patrons qui ne lâchent que lorsqu'on fait pression sur eux. Enfin une très grande majorité d'entre eux pensent avoir à prendre position dans les conflits et y jouer un rôle de médiateur entre la direction et le personnel.

A leurs yeux l'opposition entre patrons et salariés est rarement inéluctable. Si la façon dont fonctionne le régime capitaliste est pour eux cause de nombreux conflits, cela ne veut pas dire qu'ils désireraient un régime communiste ou socialiste, mais qu'ils sont conscients d'un certain nombre d'améliorations techniques à apporter au régime existant.

Les **agents de maîtrise** reçoivent de la direction une délégation d'autorité, mais contrairement aux cadres ils sont en contact quotidien avec les ouvriers. Si en Amérique ils n'ont pas le droit de se syndiquer, il n'en est pas de même en France. Investis d'une autorité, issus la plupart du temps du milieu ouvrier, vont-ils pencher du côté des subordonnés ou du côté de la direction, ou bien garderont-ils comme les cadres une position intermédiaire de médiateurs ? L'enquête montre qu'ils sont en **très grande majorité favorables à la direction.** Ils semblent sous-estimer les tensions entre la direction et le personnel. Il n'y a aucune méfiance entre eux et la direction. Les rares agents de maîtrise qui s'intéressent au syndicat semblent le faire par intérêt purement tactique, par curiosité ou par nécessité pour l'exercice de leur fonction. Ils expliquent beaucoup plus souvent les conflits par l'exagération des revendications de la base que par l'in-

transigeance de la direction. Dans les conflits ils veulent paraître neutres et ne pas prendre parti.

Une autre **enquête** (14) **concernant les agents de maîtrise a été faite dans la région de Bordeaux.** Elle portait sur les contremaîtres d'entreprises de taille variée : petites (50 à 200 salariés) ; moyennes (200 à 800 salariés) ; grandes (+ de 800).

A la question « Estimez-vous que les intérêts de la maîtrise sont :

	Petite Entreprise	Moyenne Entreprise	Entreprise Grande
• identiques à ceux de la direction	47 %	46 %	70 %
• identiques à ceux des ouvriers	3 %	14 %	10 %
• totalement indépendants	40 %	32 %	10 %

les réponses étaient telles que les représente le tableau ci-dessus.

Ce tableau montre que l'identification des contremaîtres avec la direction a tendance à croître avec la taille des entreprises. L'identification des contremaîtres aux ouvriers est extrêmement rare. Dans les petites entreprises où la direction est souvent représentée par un seul homme, les contremaîtres dans de nombreux cas considèrent qu'ils ne sont pas assimilables à cette direction, mais constituent un groupe à part. Les chances de promotion plus fréquentes dans les grandes entreprises contribuent aussi à accroître l'assimilation à la direction.

Sans vouloir généraliser les résultats de ces enquêtes très partielles, on peut dire que l'attitude des cadres vis-à-vis de la question que nous posions au départ **varie suivant la catégorie précise à laquelle ils appartiennent :** ceci est confirmé d'ailleurs par les résultats d'élections lorsqu'on scinde en deux le collège cadre. C'est ainsi qu'à la **régie Renault**, en 1957, avant la division du collège « cadres-techniciens et maîtrise », la C.G.C. ralliait 27,6 % des inscrits. En 1959, ce collège ayant été scindé en deux : d'une part les « cadres » ; d'autre part les « techniciens et maîtrise », si la C.G.C. arrive largement en tête dans le premier collège, il n'en est pas de même dans le second où, avec 18,75 % des inscrits, elle arrive derrière la C.G.T. (29 %) et juste devant la C.F.T.C. (16,3 %).

On observe la même chose lors des élections au **Comité d'établissement de la Thomson à Bagneux en 1961 :** dans le collège « techniciens » les voix se partagent entre la C.F.T.C. (58,3 %) et la C.G.T. (36,3 %) ; dans le collège « ingénieurs et cadres » cette fois c'est entre la C.F.T.C. (56 %) et la C.G.T. (40,3 %) qu'a lieu le partage.

Au terme de cette brève étude, nous nous garderons de conclure et de trancher entre l'une ou l'autre des alternatives que nous avions

(14) O. CHAPUIS et J.-M. BOURROUILHOU, « Le contremaître et la direction » in « Sociologie du travail », 1-1961, p. 30 à 39.

posées au départ. En effet, le monde des cadres est un **monde complexe** et surtout un **monde qui est en train de se modifier.** La tendance traditionnelle du cadre à l'autonomie n'est-elle pas en train de se transformer sous l'influence des nouvelles conditions de travail, de la concentration des cadres et techniciens à l'intérieur des bureaux d'études, de la parcellisation des tâches. Sous l'action de ces innovations, le monde des cadres ne prend-il pas davantage conscience de sa solidarité avec l'ensemble du monde des salariés ?

Mais à l'heure qu'il est quelle est la tendance qui l'emporte ? Nous laisserons à chacun le soin d'en décider en l'absence d'enquêtes plus complètes et plus approfondies.