



**HAL**  
open science

## Les cadres en mai-juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille : rapport de synthèse

Marc Maurice, Roger Cornu

### ► To cite this version:

Marc Maurice, Roger Cornu. Les cadres en mai-juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille : rapport de synthèse. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1970, pp.40. halshs-03260745

**HAL Id: halshs-03260745**

**<https://shs.hal.science/halshs-03260745v1>**

Submitted on 15 Jun 2021

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Commissariat Général du Plan  
d'Equipement et de la Productivité

-----

Convention N° 10/1970

---

Laboratoire d'Economie et de  
Sociologie du Travail  
Aix - en - Provence

-

LES CADRES EN MAI - JUIN 1968  
DANS LA REGION D'AIX - MARSEILLE

-  
Rapport de synthèse  
-

Ce rapport a été rédigé  
par MM.  
Marc MAURICE et  
Roger CORNU  
Décembre 1970.

Ce rapport présente la synthèse des principaux résultats d'une enquête effectuée en 1969 grâce à une subvention du Commissariat du Plan.

Il fait suite à un premier rapport publié en janvier 1970 dans lequel le lecteur trouvera une partie des résultats présentés ici, du moins tels qu'ils pouvaient apparaître à partir de tableaux de tris croisés.

Depuis une analyse plus formalisée a été menée sur ces mêmes données dont on trouvera dans les annexes qui accompagneront le présent document les aspects techniques et méthodologiques.

NB. Le rapport préliminaire avait été rédigé par MM. Marc Maurice, Roger Cornu et J. Cl. Garnier en janvier 1970.

## INTRODUCTION

Etudier 'les attitudes et comportements des cadres en mai - juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille, n'est-ce pas adopter une perspective trop particulière face à des évènements dont l'ampleur fut nationale et qui ébranlèrent l'ensemble de la société française ?

En effet, pourquoi choisir les cadres comme acteurs du mouvement et des grèves de 1968, alors que les étudiants et les ouvriers en furent les principaux artisans, et pourquoi se limiter à une région qui, à bien des égards, peut apparaître comme marginale par rapport à la région parisienne qui semble avoir polarisé l'essentiel de l'évènement ?

Notre objectif n'est pas d'ajouter une étude supplémentaire à celles déjà fort nombreuses qui ont tenté une interprétation globale de mai 1968. Il s'agit plutôt pour nous de comprendre comment acteurs, évènements et situation locale peuvent s'interpréter lorsqu'on essaie de les mettre en relation ; ces trois termes formant en quelque sorte un phénomène social complexe : 'Les cadres - en mai - juin 1968 - dans la région d'Aix-Marseille'. Il n'en demeure pas moins qu'il est néces-

saire de justifier pourquoi l'on a choisi les cadres et cette région comme objets d'étude.

- Les Cadres : bien que minoritaires dans la population active et parmi les acteurs des évènements de 1968, le choix de cette catégorie de salariés est cependant pertinent à plus d'un titre. En effet ces évènements surviennent au moment où l'on s'interroge de plus en plus sur l'ampleur et la signification du "malaise des cadres".

Dès lors il importe de savoir dans quelle mesure et dans quel sens les évènements de 1968 ont pu modifier les tendances d'évolution constatées antérieurement parmi eux ; notamment s'ils ont renforcé la prise de conscience collective déjà amorcée au cours de conflits antérieurs, soit sous la forme d'une solidarité avec les ouvriers en grève, comme lors du conflit des mineurs, soit en formulant des revendications communes concernant l'avenir et la gestion de l'entreprise, comme ils l'avaient fait à propos du conflit Neyrpic à Grenoble ou de la réorganisation de la Compagnie Bull à Paris.

Plusieurs études consacrées aux évènements de 1968 ont déjà mis en évidence, bien que dans des cas limités, des comportements analogues chez les cadres. Ces évènements ont en effet, plus encore que les grèves et conflits précédents, forcé les cadres à prendre position. Dans l'ensemble cependant il ne semble pas qu'une orientation générale puisse se dégager des diverses situations étudiées. C'est plutôt la relative diversité des positions adoptées qui retient l'attention. En ce sens l'enquête présentée ici confirme les études précédentes.

Plusieurs aspects du comportement collectif des cadres ont été analysés : leur syndicalisation et leurs jugements sur les organisations syndicales, leurs types de revendications et les moyens de les faire aboutir, leurs rapports avec les autres salariés et leur comporte-

ment vis à vis de la grève. Une telle approche fournit une contribution au débat toujours ouvert de la "nouvelle classe ouvrière" : pour les uns la "prolétarisation" des cadres aboutirait inéluctablement à une identification à la classe ouvrière ; pour d'autres ils seraient plutôt l'élite ou la nouvelle aristocratie de la classe ouvrière ; ou au contraire ils ils constitueraient une catégorie spécifique de travailleurs, alliée potentielle des ouvriers. Les résultats de l'enquête montrent clairement à ce sujet comment les diverses orientations syndicales permettent aux cadres de se situer eux-mêmes dans ce débat.

Les cadres apparaissent enfin comme un groupe relativement stratégique par rapport aux événements de 1968. Sans doute ils constituent un groupe beaucoup moins organisé, notamment sur le plan syndical et politique, que les ouvriers et les étudiants et de ce fait leur position lors des événements pouvait être plus difficilement prévisible ; par contre, leur rôle et leur fonction, à la fois dans l'entreprise et dans la société, les situent dans une position stratégique dans les rapports sociaux. Dans l'entreprise, ils sont au centre du conflit entre les ouvriers et le patronat ; par leur formation, ce sont pour la plupart d'anciens étudiants et à ce titre intéressés directement par ce qui se passe dans les universités avec lesquelles certains ont encore des contacts ; enfin les cadres représentent une population fort diversifiée qui progressivement se développe dans tous les secteurs d'activité, et non plus seulement dans la seule industrie.

Minoritaires, certes, mais la place qu'ils tiennent à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie nationale, leur place parmi les salariés et parmi les autres catégories socio-professionnelles, en font un groupe qui représente un double intérêt dans cette étude : le conflit de 1968 a pu révéler ou accentuer certaines tendances d'évolution de ce groupe et contribuera ainsi à la compréhension du "phénomène cadre" ; les cadres à leur tour ont pu jouer un rôle particulier au cours de ce conflit et révéler ainsi certaines dimensions de ces mêmes événements.

La région d'Aix - Marseille : Par delà les aspects conjoncturels que comporte toute recherche, et notamment le choix des populations et des terrains d'enquête, cette région représente plusieurs avantages. Région en voie d'industrialisation, que sa situation géographique et son éloignement de la capitale rendent à la fois attractive et répulsive pour des cadres, selon le déroulement de carrière et le type de mobilité qu'ils adoptent ou que leur imposent les événements, elle se caractérise par une relative diversité d'activités correspondant aux divers stades de son développement : ex. industries alimentaires et activités commerciales liées aux activités portuaires de Marseille tournée alors vers les colonies, et activités plus récentes comme la pétro-chimie, l'aéronautique et la recherche atomique implantées à la périphérie de la métropole régionale. C'est dire que la population des cadres qui s'y trouvent sera elle-même hétérogène : - cadres "maison" sortis du rang aussi bien dans les petites entreprises que dans les administrations et services publics, la plupart étant originaires de la région, - cadres formés dans des écoles locales, - cadres venant de l'extérieur, sortant des grandes écoles parisiennes et occupant souvent des postes de responsabilité dans les industries et services plus récemment implantés. Cette région se caractérise encore par un faible taux d'emploi : le chômage touche plus particulièrement certains secteurs comme le bâtiment et les travaux publics, mais d'autres secteurs sont menacés, comme la marine marchande ; et les réorganisations et fusions d'entreprises entraînent l'insécurité de l'emploi non seulement pour les ouvriers, mais aussi pour certaines catégories de cadres. Enfin, l'existence de l'Université d'Aix - Marseille représentait pour l'étude des événements de 68 un élément important à prendre en considération.

Ce sont les différentes caractéristiques de cette région qui permettent de comprendre à la fois les comportements des cadres et les formes particulières que le conflit national a pu y prendre.

Cette approche permet de structurer la recherche à partir de trois dimensions principales :

- La dimension "cadre" : comment les cadres se sont-ils situés dans le conflit et la grève ? En ce sens les événements de 1968 jouent en quelque sorte un rôle de révélateur des orientations et système de valeurs des cadres ; tandis que les cadres eux-mêmes contribuent, comme acteurs dans le conflit, à le caractériser en partie.

- La dimension "syndicale" : Les cadres sont considérés d'abord comme acteurs collectifs ; les caractéristiques de la population étudiée, liées à la méthodologie mise en oeuvre, justifient largement l'importance de cette dimension.

- La dimension "régionale", qui permet de situer les cadres dans un contexte industriel et social particulier et aussi d'analyser la "régionalisation" d'un conflit national, l'étude régionale du conflit permettant d'en mieux saisir l'ampleur nationale. Ainsi il est évident, comme on l'a déjà souligné, que les problèmes de l'emploi liés au processus d'industrialisation de la région d'Aix-Marseille ont profondément marqué les formes prises par le conflit.

#### Les procédures d'enquête :

Compte tenu des moyens disponibles la collecte de l'information a été effectuée selon les procédures suivantes :

- Diffusion d'un questionnaire auprès de 1.500 cadres environ par l'intermédiaire des principales organisations syndicales de cadres et par celui d'associations et amicales d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs (1).

- Analyse de presse des trois principaux quotidiens durant mai et juin 1968.

- Entretiens de groupes effectués auprès des cadres travaillant dans les entreprises les plus importantes concernées par l'enquête, et entretiens auprès d'informateurs privilégiés (responsables de

---

1) 455 questionnaires sont revenus et ont pu être analysés. ./.

syndicats ou d'associations d'ingénieurs).

- Analyse de documents : tracts diffusés dans les entreprises, compte-rendus d'assemblées générales tenues durant les évènements.

La mise en oeuvre de ces moyens, et notamment les procédures de diffusion du questionnaire, n'autorise pas la généralisation des résultats de cette étude à l'ensemble des cadres de la région. En effet, il est évident que plusieurs biais auraient été introduits dans la détermination de la population d'enquête, du moins si l'on prétendait rechercher la représentativité de l'échantillon. Tel n'était pas le cas. La diffusion du questionnaire par le canal d'organisations syndicales et d'associations d'ingénieurs permettait de différencier la population d'enquête et de dégager les principales tendances d'opinions et de comportements : d'une part selon le type d'industrie et la taille des entreprises, d'autre part selon le niveau hiérarchique et les fonctions exercées par les cadres. Ainsi, les caractéristiques d'implantation de chaque organisation syndicale permettaient d'atteindre les cadres d'industries et d'entreprises différentes : par exemple, la CGT et FO sont mieux implantées dans les secteurs publics et nationalisés que ne l'est la CGC ; celle-ci, par contre, est mieux implantée dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille. Les associations d'ingénieurs ont permis d'atteindre soit des cadres de direction, soit des cadres travaillant dans des entreprises de taille moyenne dans lesquelles l'implantation des syndicats, autres que CGC, est souvent plus réduite.

Sans doute, au total, les cadres qui ont répondu à l'enquête sont-ils situés surtout dans les grandes entreprises privées ou publiques, mais il est vrai aussi que c'est largement dans ce type d'entreprise que les évènements de mai - juin 1968 ont eu le plus d'ampleur, du moins si l'on considère le rôle qu'elles ont joué localement pour l'implantation du conflit.

Les résultats de cette enquête mettent surtout en évidence

les principales tendances qui ont caractérisé le comportement des cadres lors des évènements. Les clivages qui apparaissent entre eux selon leur appartenance ou non appartenance syndicale, ou selon leur orientation syndicale sont les plus significatifs de cette étude. Mais au-delà de ces clivages, la dimension "cadre" de leurs attitudes et comportements n'en est pas moins révélatrice du caractère spécifique de ce groupe socio-professionnel qui depuis quelques années ne cesse d'affirmer plutôt que son "malaise", à la fois ses projets et ses contradictions, dans un système industriel qu'il ambitionne de contrôler alors qu'il en est, partiellement, le produit social.

Il convient aussi de souligner une autre limite de cette étude, d'ordre temporel : l'enquête s'est en effet déroulée neuf mois environ après les évènements de mai - juin 1968. Les informations recueillies dans ces conditions sont donc décalées par rapport à l'évènement ; cependant outre les difficultés qu'il y a souvent à étudier "à chaud" un conflit, on peut noter que la période de diffusion du questionnaire fut celle où les discussions autour des accords de Tilsitt étaient amorcés, ce qui explique sans doute le caractère de "désenchantement" que l'on relève dans de nombreuses réponses relatives aux résultats des accords de Grenelle concernant les cadres. Ce n'est en effet que quelques mois plus tard que les négociations relatives à certaines revendications intéressant particulièrement les cadres, comme celle de la formation, seront ouvertes sous la pression des organisations syndicales.

Bien entendu, l'on pourra reprocher surtout à cette étude d'analyser le conflit de 1968 à partir d'opinions, mais le type d'analyse que l'on a envisagé et l'utilisation d'autres sources d'informations réduisent cette objection, sans lui enlever cependant toute sa portée critique, que l'on s'est efforcé d'intégrer dans le cadre même de la recherche.

Les réflexions qui suivent ont pour but de présenter l'essentiel des résultats de l'enquête d'une manière synthétique. Nous renvoyons le lecteur intéressé soit par le détail chiffré des réponses au questionnaire, soit par tel problème particulier, aux annexes qui suivront ce rapport, et dans lesquelles il trouvera également des exposés de méthode et de technique d'analyse.

Dans une première partie consacrée aux comportements des cadres dans les entreprises en grève l'analyse de la presse locale a été largement utilisée, complétée par celle des interviews de groupe.

Les autres parties du rapport relatives aux principaux axes de l'étude (région, cadres, orientations syndicales) sont fondées essentiellement sur l'analyse des réponses au questionnaire. Les diverses questions qui y figurent seront reprises dans les annexes techniques et méthodologiques.

## I COMPORTEMENT DES CADRES DANS LES ENTREPRISES EN GREVE

La presse régionale a joué lors des événements de Mai Juin un rôle capital d'information générale et locale (communiqués syndicaux, état des grèves). Son analyse permet de cerner les caractéristiques du mouvement de mai dans les Bouches du Rhône et l'importance de la participation des cadres à ce mouvement. Le mécontentement des cadres est profond dès avant Mai et se manifeste notamment dans la réussite des meetings de la CGC à la Salle Pleyel à Paris et dans les différentes métropoles régionales au cours desquels le recours à la grève n'est pas exclu. Depuis le début de 1968, la mise au point de revendications et l'action revendicative sont importantes dans différentes branches industrielles : dans le bâtiment où un certain nombre d'avantages sont obtenus avant mai, mais où le contentieux reste important ; dans la Marine Marchande où les officiers ont signé en avril un accord avec les armateurs, alors que les marins le refuse ; dans le pétrole où la C. G. C. et la C. F. T. C. maintenue signaient en Mars un protocole de constitution de Commission de l'Emploi et présentaient un projet de révision de convention collective à côté de celui déjà déposé par la CGT et la C. F. D. T. ; dans la métallurgie où une quinzaine revendicative se déroule du 28 avril au 15 mai et aboutit à un certain nombre d'accords avant le 13 mai ; dans les PTT où un certain nombre d'actions sont en cours, etc. . . . Le mouvement de mai peut se diviser de la manière suivante :

- 1) Jusqu'au 12 mai actions revendicatives dans différents secteurs et mouvements étudiants se déroulent parallèlement. La crise dans l'université renvoie l'action revendicative au second plan. Importance du 1er mai et préparation des manifestations sur l'emploi. La manifestation du 11 mai à Marseille, prévue contre renaissance du nazisme se transforme en manifestation contre la repression et le chômage.

- 2) Du 13 au 16 mai Manifestation du 13 mai organisée par l'ensemble des syndicats. LaC.G.C. demande à ses adhérents de marquer leur solidarité par un arrêt de travail. Cet appel national est repris dans la région notamment par le syndicat CGC de la métallurgie. Au lendemain de la manifestation les discussions s'engagent dans les entreprises. Des rencontres intersyndicales sont organisées. Des réunions d'informations pour les cadres sont prévues pour le 15 mai (CGT), 16 et 17 mai (CGC, FO).
- 3) Du 17 au 24 mai Implantation de la grève. Dès le 17 mai plusieurs usines sont en grève (dont Sud Aviation). Du 17 mai au soir au 19 au soir la grève s'étend (SNCF, PTT, Marine Marchande, etc...). A partir du 20 la grève s'étend à presque tous les secteurs.
- 4) Du 25 au 30 mai Les discussions sont engagées au niveau national. De nouvelles entreprises se mettent en grève. Les premiers incidents éclatent dans certaines entreprises.
- 5) Du 31 mai au 15 juin Les négociations s'organisent au niveau professionnel, régional et local. Les incidents et les interventions de police se multiplient. La reprise du travail se réalise après accord et quelquefois avant même les accords. La reprise est plus rapide dans le secteur public et nationalisé que dans le secteur privé.
- 6) Après le 15 juin Seuls restent en grève des secteurs où la solution du conflit ne peut être trouvée qu'à l'échelon régional ou local.

Comment les cadres se sont-ils situés par rapport au mouvement d'ensemble ? Ils sont très peu à participer aux manifes-

tations du 13 mai malgré l'appel de leurs différents syndicats (CGT Cadres, CFDT cadres, CGC). Dans l'une des entreprises étudiées les cadres sont mis en accusation par voie d'affiches dès le 14 mai. Pour la plupart, ils ne se situeront par rapport au mouvement qu'une fois celui-ci bien implanté. Le reflux sera plus rapide parmi eux à partir du 31 mai. Dans un tel contexte les relations entre le mouvement des cadres et celui des étudiants, la solidarité mise en avant par la CGC le 13 mai ne se manifesterà qu'à partir du 20 mai. Il semble d'autre part que ces relations ne seront relativement fortes qu'avec certaines catégories de cadres (architectes, bureaux d'études, recherche). Si la participation des cadres est conditionnée par l'implantation du mouvement de mai, la liaison n'est pas immédiate mais dépendra d'une part de la situation des cadres dans l'entreprise et d'autre part de leur degré d'organisation syndicale et de l'action revendicative antérieure. En comparant deux secteurs où l'action revendicative et le mouvement de mai furent intenses, le bâtiment et la métallurgie, la participation des cadres est forte dans la métallurgie et faible dans le bâtiment.

Il est nécessaire pour expliquer cette participation des cadres de faire intervenir un certain nombre d'éléments :

a) la fonction remplie par les cadres dans les différentes branches industrielles. Les cadres du bâtiment sont peu nombreux comparés à la métallurgie et sont plus fréquemment investis de fonctions de responsabilités dans l'organisation du travail, la gestion d'un budget et l'encadrement du personnel. Dans la métallurgie, au contraire une part importante d'entre eux est directement liée à la production et relativement dépourvue d'initiative.

b) la participation des cadres est d'autant plus grande qu'ils sont concentrés dans une entreprise (centre de recherches, bureaux d'études).

c) leur participation est d'autant plus importante, qu'ils

soient concentrés ou non, s'ils sont protégés par un statut, comme dans la fonction publique et les entreprises nationalisées.

d) leur participation est d'autant plus grande qu'ils sont dans un secteur où il existe une certaine continuité entre la maîtrise et les cadres, ou dans la mesure où la même formation les place indifféremment dans une situation de cadres investis ou dépourvus de responsabilités. La formation a eu un effet inverse dans un certain nombre d'entreprises, soit en déterminant un fossé entre maîtrise et cadres comme dans certaines entreprises de l'alimentation ou des transports, soit un clivage entre cadres sortis du rang et l'"état major" comme dans les banques, soit enfin un clivage entre cadres sortant d'une école particulière et cadres sortant d'autres écoles comme au ministère de l'équipement.

e) leur participation est d'autant plus grande qu'ils se trouvent dans un secteur économique menacé de régression, ou que leur entreprise se trouve au point de rencontre de plusieurs secteurs intimement liés dans la structure industrielle régionale. C'est le cas dans l'industrie métallurgique des entreprises liées aux chantiers navals ou à la réparation navale.

f) leur participation est d'autant plus forte qu'il existe une organisation syndicale des cadres ou une tradition de luttes revendicatives. On peut placer ici à l'une des extrémités (participation maximum), l'EDF où le syndicalisme cadre est fort, la participation à des actions revendicatives et à des grèves anciennes, l'unité d'action avec les centrales ouvrières traditionnelle, et, à l'opposé, l'alimentation où certaines entreprises n'avaient jamais fait grève, où le milieu ouvrier était faiblement organisé avant mai 68 et où les cadres ont formé avant ou en mai des syndicats-maison.

Les différents aspects que nous venons de présenter se combinent et font du milieu cadre une véritable marquetterie qui se traduit au niveau des attitudes des cadres et des formes d'action utilisées, indépendamment même du clivage politique qui viendra

s'ajouter après le 30 mai. S'il est possible de caractériser la position de deux groupes minoritaires extrêmes à l'intérieur du mouvement de Mai, ceux qui, grévistes, participeront aux piquets de grève et aux comités de grève (à Sud Aviation et à Cadarache par exemple) et ceux qui dès le début s'opposeront à la grève et formeront des syndicats-maison (alimentation), la grande majorité des cadres se définira par des positions qui rend leur délimitation complexe, quand il s'agit de les situer par rapport au mouvement revendicatif. Deux aspects semblent les regrouper, du moins avant le 31 mai. D'une part l'évolution des cadres notée dans le communiqué de la CGC dès le début de la grève : 1968 n'est pas 1936, les cadres sont organisés ; "ils n'entendent pas être les victimes des erreurs du gouvernement et de certains employeurs" ils ont des revendications à défendre qui leur sont propres et "ne remettront en marche l'économie que si on respecte leur droit". Cette démarcation par rapport au patronat est confirmée, par exemple à Sud Aviation où la CGC se réunit en dehors de l'entreprise et souligne que "cette prise de position ne signifie pas le désintéressement ou l'abandon des revendications posées". D'autre part grévistes et non grévistes présentent des revendications ou discutent dans des commissions de problèmes concernant la "gestion" des entreprises, que ce soit à partir d'une reconnaissance de "mauvaise utilisation des compétences", de nécessité de décentralisation ou d'autonomie, ou de discussions sur l'avenir de tel ou tel secteur industriel. Parallèlement, un autre thème divise aussi bien les cadres grévistes que non grévistes, rendant difficile la démarcation entre les deux groupes, celles concernant les salaires. Deux tendances contradictoires se manifestent, l'une insistant sur la hiérarchie, son maintien ou la revalorisation de la position des cadres, l'autre jouant en faveur de l'écrasement de la hiérarchie, exprimée notamment par les positions officielles du MCC (mouvement des cadres chrétiens) et de la CFDT. Le texte suivant signé par 150 cadres de Cadarache traduit bien cette position : "Les cadres et les travailleurs dont les salaires sont comparables à ceux des cadres

proposent de renoncer à l'augmentation générale et hiérarchisée accordée par le gouvernement et le patronat le 26 mai, au profit des plus défavorisés pour une meilleure répartition de la masse salariale'.

La majorité des cadres se répartissent donc face à la participation à la grève de façon nuancée : grévistes participant à des assemblées générales et à des commissions de travail, grévistes sans aucune participation, non grévistes (ou cadres "grévés" pour reprendre le terme d'A. Willener) participant à des commissions de travail, non grévistes sans aucune participation. Il faut ajouter à ces distinctions d'autres non négligeables : le cas des non grévistes qui ne le sont qu'en fonction du contexte : favorables à la grève dans une entreprise où la grève est faible, non grévistes dans des entreprises qui ont continué à fonctionner pour assurer des besoins prioritaires (cadres qui auraient été grévistes ou "grévés" dans un autre contexte). Dans certains cas, même les directions des entreprises ont "joué" la grève, soit en rompant des négociations en cours (elles pensaient que l'accord signé, quel qu'il soit ne les empêcherait pas de se retrouver face à une grève provoquée par le mouvement généralisé qui se développait, soit en refusant que les non grévistes travaillent afin de mieux protéger leurs entreprises.

Ajoutons les situations où les cadres joueront ou voudront jouer le rôle de médiateurs dans le conflit en cours, soit parce que non grévistes mais se démarquant par rapport à la direction comme nous l'avons noté plus haut, soit parce que grévistes ayant repris le travail avant les ouvriers et les employés. Deux exemples peuvent rendre compte de cette volonté de jouer le rôle de médiateur. A Sud Aviation, le Comité de Liaison où siègent de nombreux cadres s'adresse au Préfet des Bouches du Rhône. Ce sont des non grévistes. "Devant les risques graves d'affrontement entre les grévistes occupant l'usine et le reste du personnel, un comité de liaison a été constitué. Ce comité, élu par le personnel n'occupant pas l'usine, a été chargé d'établir des contacts entre les deux groupes et de créer un climat favorable à la poursuite des négociations entre la direction et le person-

nel en grève. Ce comité de liaison s'est réuni dans l'après midi du 6 juin 1968 avec les représentants des syndicats CGT et FO et du Comité de grève de l'usine. Au cours des discussions, les positions respectives des deux groupes ont été exposées. Aucun accord n'a pu intervenir en ce qui concerne le vote à bulletin secret de l'ensemble du personnel sur la base des propositions actuellement acquises, ces propositions ayant été jugées insuffisantes par le Comité de grève et les syndicats. En conséquence, le comité de liaison demande à Monsieur le Préfet des Bouches du Rhône d'user de toute son influence auprès de la direction générale de Sud-Aviation pour mettre l'accent sur la nécessité d'obtenir rapidement des propositions définitives acceptables dans le contexte actuel et qui puissent être soumises à l'approbation du personnel de Sud Aviation"(souligné par nous).

Dans la seconde entreprise, la direction fait voter les cadres et agents de maîtrise à bulletin secret. Ceux-ci se prononcent pour la reprise alors que les ouvriers continuent la grève. Les négociations sont dans l'impasse en ce qui concerne les augmentations de salaires. Les cadres et agents de maîtrise proposent de répartir le pourcentage d'augmentation de la masse salariale de façon à favoriser les salaires les plus bas selon un taux dégressif. Cette intervention permet la reprise du travail.

Ajoutons pour compléter cette analyse de l'attitude des cadres par rapport au mouvement de mai, le soutien financier accordé aux grévistes, qui est une forme "clandestine" de solidarité.

Ces attitudes multiples et complexes rendent difficiles l'appréhension des lignes de démarcation entre les différents groupes de cadres.

Il faut toutefois noter que ce qui se présente sous la forme de revendications ou de réflexions gestionnaires recouvre des éléments multiples de la situation et des conditions de travail des cadres et la différence peut se marquer plus à partir de la manière

d'aborder les thèmes que par les thèmes abordés.

Il reste deux aspects importants concernant les effets de la crise de mai sur les cadres. Il semble que les événements de mai aient entraîné les cadres des divers établissements d'une même entreprise à se rencontrer (Sud Aviation, Cadarache), qu'ils aient rapproché les cadres des autres groupes de salariés, qu'ils aient favorisé des rencontres entre cadres d'entreprises différentes ne serait-ce qu'à travers les besoins mêmes de l'organisation de la grève (Cadarache -EDF, Raffineries de pétrole, etc...), qu'ils aient contribué à intégrer des cadres "campant" dans la région (Cadarache) ou simplement qu'ils aient amené les cadres à discuter entre eux.

En second lieu, les accords ne font que rarement mention des problèmes soulevés par les cadres au cours des événements de mai. Les problèmes de décentralisation, de "gestion", de réorganisation n'y apparaissent que rarement (le CEA est une exception en ce domaine). Ils ont pu avoir l'impression, grévistes tout autant que non grévistes, d'être les "oubliés" des accords. Ce qui se traduit dans notre enquête quant aux apports de mai-juin 68 par des réponses telles que "rien de plus que les accords de Grenelle" ou encore "la situation est la même". Les multiples aspects de la participation des cadres que nous venons de décrire sont tous présents à l'intérieur d'un syndicat de cadres comme la CGC, ce qui rend l'étude des adhérents et des votants pour la CGC particulièrement significative pour l'analyse des événements. Les positions des sections syndicales de la CGC varient d'une branche à l'autre, participation au mouvement dans certaines branches (métallurgie), neutralité dans d'autres, d'une entreprise à l'autre dans une même branche. On assiste même à des prises de position différentes dans une même entreprise. Tel fut le cas à Sud Aviation où la maîtrise CGC se rallie dès le début à la grève et la section cadre CGC éclate en trois tendances, une minorité rejoignant le comité de grève, une minorité la direction et le reste restant hors du conflit et se réunissant à l'extérieur (certains participeront

au comité de liaison et tenteront de servir de médiateurs). Enfin, une fraction non négligeable de la CGC présente dans les Bouches du Rhône (UNCM à l'EDF et syndicats CGC des pétroles) feront scission après mai 1968.

Les cadres, dans leur grande masse, semblent avoir dans un premier temps été agis plutôt qu'acteurs. La participation des cadres à la grève est conditionnée par les cheminement de l'implantation de la grève et les caractéristiques du milieu cadre, décrites plus haut, variables d'un secteur à l'autre. Le mécontentement plus que des objectifs revendicatifs précis, semble dominer leurs comportements. Les remarques de Michel Hincker dans Options de juin 68 (revue des cadres CGT) traduisent assez fidèlement cette situation : "cette fois, ce qu'il faut bien appeler une grève générale, faute d'un mot plus adéquat, a déferlé dans les esprits et dans les comportements autant que sur les lieux de travail. Souvent la volonté de lutte précédait la définition des objectifs de cette lutte... Un même cri retentissait comme un langage si nouveau qu'il prit l'aspect, quelques instants, d'un langage inconnu". (p. 6). Les commissions de travail des cadres pendant la grève ont eu notamment le rôle d'explicitation de revendications. La fin de la grève est souvent considérée comme une "grève suspendue", notamment chez les cadres qui ne verront pas la solution de leurs problèmes propres dans les accords nationaux et professionnels de juin 68.

.../..

## II - LES DIMENSIONS DE L'ACTION COLLECTIVE

Pour analyser la participation des cadres en Mai - Juin 1968, il est nécessaire d'organiser les éléments permanents de la situation des cadres (agissant même en-dehors des périodes de crise), éléments qui permettent de comprendre les réactions à cette conjoncture de crise. On peut distinguer à cet égard les conditions de l'action collective, les dimensions de l'action collective et le discours revendicatif. Les conditions de l'action collective peuvent se diviser en deux groupes de dimension qui entretiennent un certain rapport entre elles, les caractéristiques structurelles des activités et les caractéristiques personnelles des cadres. Les premières, comprenant les types de production, le statut des entreprises, leur taille, interviennent dans la détermination des situations de travail, des types de tâches, des types de carrière, des positions hiérarchiques, offerts aux cadres et par là même dans la délimitation qualitative et quantitative du marché du travail ; elles permettent par ailleurs de mesurer quels types de situations ont joué en faveur de la participation des cadres à la grève. Il faut ajouter que les types de formation contribuent à la définition de ces positions de cadres. Les dimensions personnelles permettent, elles, de comprendre les réactions des cadres, aux situations de travail offertes et de mieux cerner leur mécontentement, que ce soit leur origine sociale, leur milieu social, leur formation, ou leur carrière, antérieure et postérieure à leur embauche dans l'entreprise. Les dimensions de l'action collective sont les éléments de la conscience et du comportement des cadres permettant d'analyser leur adhésion à tel ou tel programme revendicatif, à telle ou telle action collective : l'image qu'ils se font du rôle professionnel et social du cadre, l'image de la place du cadre par rapport aux ouvriers et à la direction, leur orientation et leur appartenance syndicale. Enfin, le ou les discours

revendicatifs, à travers lesquels ils expriment leur mécontentement, révèlent les clivages entre les différents groupes et les thèmes qui peuvent servir de programme à leur action collective. L'analyse de la presse a mis en évidence le rôle de caractéristiques structurelles des activités sur l'action collective et la réaction des organisations syndicales. Il s'agit maintenant de préciser les dimensions de l'action collective en prenant en compte les préoccupations et les discours revendicatifs des cadres, ainsi que les caractéristiques personnelles.

#### A - La région.

Il est impossible si l'on veut étudier le mouvement de Mai de faire abstraction de la dimension régionale. Ceci est tout aussi vrai pour la région parisienne que pour les Bouches du Rhône, sous peine de faire de la première le modèle général et des autres régions des cas particuliers. Cette dimension régionale intervient à plusieurs niveaux tant en ce qui concerne les caractéristiques individuelles des cadres que les phénomènes collectifs et leurs effets.

Plus de la moitié des cadres de l'enquête sont liés à la région par une ou plusieurs caractéristiques individuelles, soit qu'ils y soient nés, que leur famille ou la famille de leur conjoint, en soit originaire, y ait vécu ou y vive encore, soit qu'ils aient été formés dans une des écoles de la région. L'effet de ces caractéristiques contribue à les maintenir sur place, les relations familiales et sociales freinant la mobilité, la formation dans les écoles régionales ayant plus de valeur dans la région qu'ailleurs parce que supportée par un ensemble de relations professionnelles préexistantes (pantouflage). L'analyse des annuaires d'écoles montre en effet que près des 4/5 des élèves des écoles régionales sont embauchés sur place. Il faut ajouter à ces caractéristiques personnelles un aspect propre à la région Provence - Côte d'Azur qui joue en faveur de l'attachement à celle-ci : sa valorisation

sur le plan national comme région de loisir, de consommation touristique, à statut social relativement élevé. Ces aspects ne sont pas négligeables quand il s'agit comme dans les Bouches du Rhône d'une région où le marché du travail, déjà restreint, avait tendance à se réduire avant Mai 1968 et permettent d'expliquer en partie la sensibilisation des cadres au problème de l'emploi et du chômage.

En second lieu la région intervient de façon indirecte sur la participation des cadres à la grève. La grève démarre à la fois dans les secteurs traditionnels (bâtiment, réparation navale), dans une industrie de pointe (Sud Aviation) et dans deux entreprises publiques (SNCF, PTT). Dès le départ, dimensions régionales et nationales sont mêlées, notamment dans la métallurgie qui regroupe la réparation navale et Sud Aviation. La grève de la Marine Marchande, dès le 19 Mai sera décisive dans cette implantation régionale. La participation des cadres sera indirectement conditionnée par cette implantation. Indirectement, comme nous l'avons noté plus haut dans la mesure où les caractéristiques propres au milieu cadre interviennent, mais aussi, comme il ressort de l'analyse du questionnaire, dans la mesure où leur participation est fonction de celle des couches intermédiaires entre ouvriers et cadres (employés, maîtrise). Là où les cadres ont fait grève la participation des employés et de la maîtrise était importante, voire totale.

De plus, les problèmes d'éloignement des établissements par rapport aux sièges sociaux, le plus souvent concentrés dans la région parisienne, amènent les cadres à s'interroger sur les problèmes de décentralisation et d'autonomie. En effet les fusions qui se poursuivent (notamment dans les banques) conduisent au regroupement des services généraux hors de la région et souvent à des glissements de fonctions entraînant la dévalorisation du statut du cadre.

Enfin le déroulement des grèves a contribué à intégrer les cadres dans la région, soit par l'intégration de l'entreprise

(Cadarache), le rapprochement des autres groupes de salariés, les relations en cours de conflit pour assurer la satisfaction de besoins prioritaires, les relations syndicales inter-entreprises et la mise en place à la CGT et à la CFDT d'organisations régionales des cadres, enfin les relations d'un certain nombre de cadres avec l'Université.

## B - La Dimension Cadre

Les positions hiérarchiques des cadres étant très marquées par les entreprises, les branches d'activités dans lesquelles sont employés les cadres, la comparaison ne peut se faire qu'à travers les tâches effectuées par les cadres. Si l'on compare les cadres grévistes et les non grévistes de l'enquête on s'aperçoit que les cadres n'ayant ni tâches techniques, ni tâches de recherche sont en majorité des non grévistes ; que parmi les cadres ayant une activité d'études et de recherches, ceux qui n'ont que cette tâche ou cette tâche combinée à une tâche d'organisation sont en majorité des grévistes, ceux qui ont en plus des relations avec des subordonnés sont partagés, ceux qui, enfin, ajoutent des tâches administratives ou de relations avec l'extérieur sont en majorité des non grévistes ; que parmi les cadres ayant des tâches techniques, ceux qui ont des tâches d'organisation sont en majorité des non grévistes et les autres, quelles que soient les tâches supplémentaires (administratives, relations avec l'extérieur, relations avec les subordonnés), sont en majorité des grévistes. Si l'on tient compte du fait que dans la production les tâches d'organisation traduisent un certain niveau de responsabilité alors que dans le travail d'études et de recherche, elles sont partie intégrante de ce travail, les différences entre grévistes et non grévistes renvoient aux différences entre deux types de cadres, ceux investis de responsabilités du point de vue de l'organisation sociale du travail et ceux investis uniquement (ou principalement) de "responsabilités techniques".

Cette différenciation est d'importance si l'on veut comprendre la participation des cadres au mouvement de Mai. Dans

quelle mesure est-elle compatible avec le mot d'ordre étudiant : "refuser d'être les gardes chiourmes du capitalisme" ? Les cadres en se ralliant à ce mot d'ordre ne pouvaient que réclamer de n'être plus ce qu'ils n'étaient déjà plus. Il reste toutefois à refuser l'image illusoire que l'on présente d'eux. C'est ici que réside la première ambiguïté de leur participation. Protestation contre une "prolétarianisation" c'est à dire contre la perte des responsabilités qui caractérisaient le cadre (ici l'image de référence est un monde perdu) ou volonté de se faire connaître pour ce qu'ils sont, se définir comme une catégorie spécifique de travailleurs et obtenir la reconnaissance de leurs problèmes propres (image anticipatrice), ces deux aspects sont présents dans la participation des cadres à la grève. Ce qui domine, en mai 1968, c'est plus une interrogation sur leur statut professionnel et social que des revendications cadres bien définies. Les revendications sur les conditions de travail ne sont réellement significatives que chez les grévistes, qu'elles impliquent des revendications comme le niveau de vie, l'emploi, le droit syndical, la durée du travail, ou qu'elles soient impliquées par des revendications gestionnaires ou de transformations politiques ou sociales ; elles différencient mieux les cadres que ne le font les thèmes gestionnaires qui sont discutés tant par les non grévistes que par les grévistes. Le droit syndical, par ailleurs, ne prend une signification réelle que chez les grévistes.

C'est à travers ces revendications que l'on voit apparaître toutes les ambiguïtés de la position des cadres. Plusieurs types de réflexion s'y entremêlent. On proteste d'une part contre la mauvaise utilisation des compétences et contre la mauvaise organisation du travail; ce qui conduit à une réflexion sur la gestion de l'établissement ou de l'entreprise, à l'élaboration de plans de réorganisation de la branche d'activité considérée (réorganisation de la marine marchande, l'industrie aéronautique, du

CEA), à une réflexion sur la place du cadre dans l'entreprise, ses responsabilités et ses possibilités d'influence, son autonomie. Ces deux aspects se rejoignent dans les réflexions sur la décentralisation et l'autonomie relative des établissements. Enfin le dernier aspect de la situation des cadres découle des événements de mai eux-mêmes; la place des cadres dans l'organisation sociale et leur rôle social. Ils n'ont ni l'initiative ni la responsabilité du mouvement. Leur rôle se définit autrement, soit dans le fait qu'ils sont "indispensables" pour la remise en marche de l'économie, soit parce que leurs revendications" qui sont au point de rencontre de celles des ouvriers et des étudiants" leur donnent une position stratégique ; ils sont ici un élément charnière comme ils le sont entre les ouvriers et la direction.

La notion de responsabilité si souvent utilisée quand on parle des cadres ou quand les cadres parlent d'eux mêmes révèle toute son ambiguïté dans cette enquête. Le sens le plus clair est relativement étroit : il s'agit de la responsabilité au niveau du travail qui pourrait se ramener à deux composantes : initiative dans, et organisation de son propre travail. La seconde signification ne se saisit que dans la combinaison avec l'influence, au niveau des décisions. Dans l'entreprise les cadres de l'enquête ont peu d'influence sur la direction ; pendant les événements de mai, ils ont été influencés par les ouvriers et dans une moindre mesure par les étudiants et ont peu d'influence sur le mouvement, tant au niveau de l'entreprise qu'à travers leurs syndicats. Dans ce contexte la responsabilité joue un double rôle. Elle apparaît d'abord comme un substitut valorisé de l'influence : si l'on n'a pas d'influence, on a "le sens de ses responsabilités" et l'on juge les autres acteurs à partir de cette notion de responsabilité. Elle est ensuite la dimension qui caractérise les revendications comme étant bien celles de cadres : toute revendication a pour but de permettre au cadre d'assurer la responsabilité technique ou sociale qui est la sienne.

Ces éléments permettent de préciser la position des cadres par rapport aux accords. Ils ne reconnaissent qu'une amélioration, celle des salaires. Pour le reste, ils considèrent que rien n'a changé. Lorsque les revendications prenaient une forme gestionnaire ou prenaient en charge la réorganisation de la branche, les protocoles d'accord ont été souvent rejetés même si les cadres votaient par ailleurs la reprise. En second lieu, les cadres se sont sentis exclus des discussions, soit du fait de leur faible syndicalisation alors que les discussions se poursuivaient entre syndicats, patronat et Etat (ce qui contraste en particulier avec les comités de grève au niveau des entreprises qui incluaient des non syndiqués), soit que les discussions se situant au niveau national, tant au niveau interprofessionnel que professionnel, ou d'entreprises de niveau national, aient exclu ou limité la participation des cadres de province, soit surtout du fait que le problème soulevé, le statut professionnel et social du cadre ne pouvait trouver ou n'a pas trouvé de réponse dans le cadre des accords de mai 68.

#### C - L'orientation syndicale.

La dimension "syndicale" de cette recherche correspond à la fois à son objet et aux procédures d'enquête utilisées. Voulant mesurer l'effet des événements de 1968 sur certaines tendances constatées antérieurement parmi les cadres, notamment sur leur prise de conscience collective et sur les formes nouvelles de leur syndicalisation, la diffusion du questionnaire d'enquête parmi une population de cadres syndiqués et non syndiqués permettait d'atteindre cet objectif.

De ce point de vue, sans avoir cherché à obtenir un échantillon représentatif (1), la population d'enquête traduit assez bien

1) La méthode de diffusion du questionnaire par les différentes organisations syndicales et par des associations non syndicales a cependant permis de diversifier la population d'enquête.

les caractéristiques de l'implantation syndicale dans la région et celles du syndicalisme des cadres telles qu'on peut les appréhender à partir des résultats des élections professionnelles (1). Ainsi on retrouve le même ordre dans les rangs obtenus par chaque organisation : 1/ CGC, 2/ CFDT, 3/ CGT, 4/FO, 5/ Autres syndicats (dont CFTC et indépendants). Si cette région se caractérise par une implantation ancienne de la CGT, répartie dans les principales branches d'industrie, et de FO, notamment dans les administrations et les services municipaux, la CFDT et une partie de la CGC sont représentées plutôt dans des entreprises plus récemment implantées dans la région. Toutefois, si la physionomie du syndicalisme des cadres est influencée par celle de l'implantation des principales confédérations, elle a aussi ses caractéristiques particulières, liées soit au type d'industrie, soit à la concentration des cadres dans certains secteurs d'activité.

Ainsi la CGC arrive en tête dans la chimie et le pétrole ; elle est à égalité avec la CFDT dans l'industrie aéronautique et avec la CGT dans la marine marchande. La CFDT domine au CEA (recherche atomique) et dans les bureaux d'études. La CGT arrive au premier rang dans les services publics, notamment à l'EDF suivie par FO ; elles se trouvent à égalité dans les Banques. Quant aux autres syndicats (CFTC, indépendants, autonomes), ils arrivent en seconde position dans l'alimentation et la métallurgie. Les cadres non syndiqués et s'abstenant aux élections professionnelles se trouvent en plus forte proportion dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les Banques, l'alimentation et certains secteurs de la métallurgie.

D'une façon générale la syndicalisation des cadres semble favorisée par la taille élevée des établissements (surtout dans le cas de la CGT et de la CFDT), par le statut de l'entreprise (services publics, entreprises nationalisées), et par le type de tâche effectué, à dominante technique ou d'étude et recherche plutôt qu'administrative ou de gestion. Ce dernier trait se recoupe évidemment avec les caractéristiques des

---

1) Cf. Yves Delamotte, Les élections aux comités d'entreprise, in Revue Française du Travail, janvier 1969, notamment tableau III, 3, p. 145 (années 1966-1967).

cadres grévistes précédemment indiquées, et mérite une explicitation.

La variable "type de tâche", qui corrèle en partie avec le secteur d'activité, s'est avérée en effet parmi les plus discriminantes dans l'analyse des résultats de l'enquête. Alors que les cadres syndiqués, quelle que soit leur affiliation, sont plus largement représentés dans les secteurs techniques et de fabrication, les non-syndiqués le sont davantage dans les secteurs administratifs et de gestion. Au type de tâche, s'ajoute l'influence du type de responsabilité. Ainsi parmi les cadres faisant fonction de chef de département ou situés dans des postes de direction, l'on trouve essentiellement des cadres non-syndiqués, ou affiliés à des syndicats indépendants et dans une plus faible proportion à la CGC. En revanche les cadres syndiqués aux confédérations ouvrières (CGT, FO, CFDT) ou votant pour ces organisations sont en plus forte proportion parmi ceux qui déclarent n'avoir aucune responsabilité de commandement ou de direction. La signification de l'ensemble de ces relations s'éclairera lorsqu'on évoquera certaines dimensions de l'idéologie des cadres ou de leur discours revendicatif.

Le comportement des cadres au cours des événements de 1968 ne peut pas s'interpréter en effet uniquement à partir de l'analyse de leur situation professionnelle ; entre celle-ci et leur participation au conflit s'interposent leurs attitudes que l'on peut saisir à différents niveaux d'expression : l'opinion telle qu'elle ressort des réponses individuelles au questionnaire, mais aussi le discours revendicatif, qui fait apparaître les structures latentes de l'idéologie du cadre et celle des organisations syndicales auxquelles il s'affilie.

On illustrera ces deux niveaux d'analyse en présentant successivement les préoccupations principales des cadres telles qu'ils les ont exprimées dans leurs réponses au questionnaire, et leur discours revendicatif tel qu'il se dégage d'une analyse combinatoire dont on exposera en annexe la méthodologie.

1 - Les préoccupations des cadres ne sont pas seulement celles qu'on leur prêtait volontiers il y a quelques années : défense de la

hiérarchie, retraite, fiscalité. Sans doute ces thèmes continuent à exprimer leurs préoccupations de "cadre", mais ils sont abordés aujourd'hui dans une optique souvent différente, même s'ils sont parfois l'objet de divergences entre organisations syndicales. Ce qu'il a de nouveau surtout est la place relative que ces thèmes occupent dans l'ensemble des préoccupations des cadres. Ainsi, les thèmes relatifs à la gestion de l'entreprise, notamment celui de la participation, sont apparus comme prioritaires au cours de l'enquête avec ceux de la nécessité de l'emploi et de la formation. Cette double priorité semble traduire deux dimensions du statut du cadre : celle de son niveau de responsabilité et de la spécificité de sa fonction (ce que l'on pourrait appeler "conscience du cadre"), celle de sa situation de travailleur dépendant (ce qui correspondrait à une "conscience de salarié"). Ce que l'on a parfois appelé le "malaise des cadres" pourrait s'interpréter comme tension, voire même conflit, entre ces deux dimensions de leur statut.

Mais il est nécessaire de rechercher au delà d'un consensus saisi au niveau de l'opinion manifeste, la signification latente du discours revendicatif des cadres. En effet tout thème revendicatif est fondamentalement polysémique et ne prend sens que par rapport à un discours revendicatif fondé à la fois sur les relations entre les revendications et sur leur hiérarchisation.

## 2 - Le discours revendicatif

Comprendre le mouvement de Mai, c'est rechercher la signification de différentes revendications derrière un consensus apparent. L'acceptation ou le refus de chaque thème revendicatif peut recouvrir des places différentes dans le discours revendicatif :

- le thème peut être symbolique c'est à dire permettant la rencontre de ceux qui mettent l'accent sur des thèmes différents du programme syndical et ne prenant sens que par ces autres thèmes qui l'impliquent. Ces thèmes formeront la base du programme revendicatif.

- le thème peut être signe, c'est à dire permettant le discours syndical ou revendicatif et lui donnant une cohérence. C'est à travers les signes que l'on peut saisir la signification du discours revendicatif ;
- le thème peut être ponctuel, c'est à dire n'entretenir qu'une relation conjoncturelle avec les autres thèmes de la série revendicative. Dans ce cas nous n'avons pas affaire à un discours mais à un catalogue. Ces thèmes peuvent par ailleurs devenir symboles ou signes ou disparaître ;
- le thème peut jouer le rôle de traducteur permettant le passage d'un thème à un autre ou d'un discours à un autre. Il rend compte d'une mutation dans le discours revendicatif, passage d'un symbole à un autre, d'un signe à un autre ou d'un signe à un symbole et inversement. Il peut aussi ne traduire qu'une illusion de changement (1).

Ce type d'analyse permet de marquer les clivages qui traversent le milieu cadre et de mieux cerner la signification des revendications. La fréquence des relations entre signes et symboles permet d'autre part de mettre en évidence l'intégration des différentes revendications et les passages possibles de l'une à l'autre, le degré d'adhésion à l'orientation syndicale sous-jacente. Nous n'avons retenu pour la clarté de l'analyse que les adhérents de la CGT, de la CFDT, de la CGC (divisée en grévistes et non grévistes). Ils sont tous d'accord sur l'amélioration des conditions de travail et la défense de l'emploi, qui tenant la place de symboles sont intégrables dans tous les programmes revendicatifs ; toutefois pour une partie de la CFDT et des cadres CGC grévistes, elles jouent aussi le rôle de signe, se présentant ainsi comme des revendications de transition entre deux types de discours revendicatifs.

Les grévistes et les non grévistes se séparent sur trois aspects : le refus des transformations sociales et du changement de pouvoir politique chez les non grévistes les opposent aux grévistes ; l'amélioration du niveau de vie n'est pour eux qu'une revendication ponctuelle alors qu'elle est symbolique chez les grévistes. Si l'on compare les

1) Les 3 premières notions présentées ici, signe, symbole et thème ponctuel, sont reprises de l'article de D. Vidal : "Politique et conjugaison : revendications et groupes professionnels en mai-juin 1968" - in Sociologie du travail 3/70, que nous discuterons dans la partie annexe du rapport en même temps que nous présenterons la méthode utilisée.

adhérents de la CGT aux non grévistes CGC, les premiers ne rejettent que l'autogestion et la cogestion alors que les seconds se partagent entre adhésion et refus, mais surtout l'orientation des premiers apparaît comme l'envers de l'orientation des seconds. Nous avons affaire à deux discours antithétiques : tout ce qui est symbole pour la CGT est signe pour les non grévistes CGC et tout ce qui est signe pour la CGT est symbole pour les non grévistes CGC. Les deux centrales ouvrières se distinguent de la CGC (grévistes et non grévistes réunis) par les libertés individuelles et le droit syndical qui sont toutes deux symboliques, c'est à dire revendications de base, le changement de pouvoir politique qui joue le rôle de signe et la durée du travail qui est à la fois signe et revendication ponctuelle (1). Mais elles se différencient sur un certain nombre de points : la nécessité de transformations sociales, pour la CGT, donne sens aux autres revendications de base alors qu'elle est une revendication immédiate pour la CFDT. Les formes de gestion sont toujours élément du discours signifiant (signes) pour la CGT alors qu'elles sont tantôt signe, tantôt symbole, tantôt thème traducteur pour la CFDT ; la participation aux décisions et pour certains le refus de la cogestion sont des revendications immédiates, la cogestion et le refus de l'autogestion sont signifiantes, la gestion démocratique tantôt l'un, tantôt l'autre, l'autogestion un signe très faible mais surtout un thème traducteur recouvrant l'ensemble des formes de gestion, qu'elles tiennent la place de signe ou de symbole. Si la CGT présente une homogénéité quant aux thèmes gestionnaires, la CFDT se trouve divisée, tout comme la CGC gréviste sur ces mêmes thèmes. La CFDT joue ici un rôle intermédiaire entre la CGT et la CGC gréviste, elle même servant de transition entre la CFDT et la CGC non gréviste.

Cette première analyse met en lumière les ambiguïtés que recouvre un consensus apparent, ambiguïtés d'autant plus nom-

---

1) Ceci met en évidence la place particulière occupée par cette revendication que l'on qualifie tantôt de revendication économique, tantôt de revendication politique.

breuses que l'on approfondit l'analyse. Le discours revendicatif des centrales ouvrières est pour la plus grande partie un discours dense. Pour la CGT, par exemple, l'amélioration du niveau de vie, les conditions de travail, le droit syndical et la défense de l'emploi apparaissent comme inséparables, de même que la gestion démocratique et le changement de pouvoir politique. Les implications entre signes et symbole sont multiples. Il faut toutefois noter que pour la CFDT, l'autogestion ou le refus de l'autogestion sont des signes faibles qui semblent surajoutés. Pour les deux groupes de la CGC, au contraire, le discours est plus lache, c'est à dire que les thèmes ponctuels ou traducteurs prédominent.

Enfin, la signification des signes et des symboles varie d'un groupe à l'autre. Un exemple permet de faire ressortir cet aspect. La CGT et la CFDT accordent une place identique, comme signe, au changement de pouvoir politique, pour la CGT ce signe entraîne l'amélioration du niveau de vie, des conditions de travail et la défense de l'emploi, pour la CFDT il implique le refus des revendications de niveau de vie, l'accord sur la participation aux décisions et les transformations sociales, pour la CGT et la CFDT réunies il implique la défense des libertés individuelles et le droit syndical (seul facteur d'unité alors que le niveau de vie joue un rôle d'opposition).

Les significations différentes et les places différentes accordées aux différents thèmes jouent donc le rôle d'éléments centrifuges au cours du mouvement de Mai et permettent d'expliquer la faiblesse interne de ce mouvement.

Ajoutons enfin que la vision que les cadres ont des buts de l'entreprise permet d'expliquer la coupure existant entre CGT d'une part et CFDT et CGC d'autre part, La CGC et la CFDT se répartissent sur un même modèle de référence quant aux buts de l'entreprise avec des accentuations différentes. Toutefois elles retiennent un élément que la CGT exclut, l'expansion de l'entreprise, alors que la CGT insiste sur un autre aspect l'amélioration des conditions

de vie. Ceci permet de comprendre en partie pourquoi la CFDT et la CGC insistent plus sur les problèmes de gestion, c'est à dire sur le rôle du cadre dans son entreprise.

### 3 - Aptitudes des syndicats à défendre les revendications

Les différents clivages qui sont apparus jusqu'ici en fonction des orientations syndicales conduisent à s'interroger sur la signification du pluralisme syndical pour les cadres ; autrement dit quels sont les syndicats qu'ils estiment les plus aptes à défendre leurs revendications. On peut supposer à cet égard que les aptitudes de chaque syndicat seront jugées différemment selon les types de revendications.

Bien entendu les cadres, surtout lorsqu'ils sont syndiqués, ont tendance à attribuer à leur propre syndicat l'aptitude à défendre le maximum de revendications ; ceci se vérifie en particulier pour ceux appartenant à la CGT. Notons les revendications qui viennent en tête dans ces attributions. Les cadres CGT s'attribuent la défense des salaires, la durée du travail, et les conditions de travail ; c'est aussi le cas pour ceux de FO. Les cadres CFDT s'attribuent en priorité les revendications relatives à la liberté syndicale, aux conditions de travail et à la formation ; ceux de la CGC, la défense du statut, la hiérarchie et la participation.

Mais ce que chaque syndicat attribue aux autres est non moins révélateur des orientations syndicales des cadres. Ainsi la CGT se voit attribuer les thèmes suivants : augmentation de salaire et durée du travail (par CGC et CFDT), conditions de travail (par CFDT). La CGC se voit reconnaître l'aptitude à défendre : statut et hiérarchie (par CFDT, CGT, FO), participation (CGT, CFDT) et formation (CFDT). La CFDT, à son tour, est qualifiée pour la défense des libertés syndicales (CGT, CGC), les conditions de travail et la sécurité de l'emploi (CGC). Seule, FO, ne fait l'objet d'aucune attribution par les cadres appartenant aux autres organisations.

Au total les échanges s'effectuent davantage entre CGC et CFDT parmi les cadres syndiqués, et davantage entre CGC et CGT parmi les non - syndiqués (1) ; la CGC, de ce point de vue, apparaît comme bénéficiaire, recevant plus qu'elle n'attribue elle-même à d'autres. Mais l'on retrouve surtout à travers ces échanges les deux dimensions déjà mentionnées du statut des cadres : catégorielle et salariale. Selon la dominante ou le système de rapport entre ces deux dimensions propre à chaque organisation, chaque syndicat s'attribue et attribue aux autres, les thèmes revendicatifs correspondant à ces mêmes dimensions ; le cas le plus net est celui des échanges entre CGT et CGC, car il s'agit sans doute de syndicats qui s'opposent le plus sur les dimensions catégorielles et salariales.

#### 4 - Responsabilité et influence en mai 1968

Les cadres CGT et CFDT reconnaissent à leur syndicat une influence et un sens de leurs responsabilités incontestables. La CGC elle se trouve divisée avec une majorité niant influence et responsabilité à ce syndicat. Ceci traduit la rupture à l'intérieur de la CGC que nous retrouvons à d'autres niveaux : division entre grévistes et non grévistes, significations différentes, voire contradictoires, des revendications. Dans la mesure où les adhérents CGC attribuent une caractéristique à leur syndicat, c'est le sens de ses responsabilités, tenant compte de ce que nous avons dit plus haut de la signification de ce terme dans le milieu cadre. Pour les non syndiqués votant pour tel ou tel syndicat, ceux de la CGT sont plus en accord avec leur syndicat que ceux de la CFDT. Si l'on analyse de manière générale les différents syndicats, lorsque les centrales ouvrières CGT et CFDT sont comparées avec la CGC ou FO, on leur attribue des caractéristiques différentes : on attribue plus généralement l'influence à la CGT et le sens des responsabilités à la CFDT, ce qui revient à dire que la CFDT était plus en accord avec le milieu cadre que la CGT, du point de vue idéologique, la CGT représentant plus le groupe ayant influencé leur participation à la grève. Lorsque les centrales ouvrières sont comparées avec les syndicats indépendants et la

(1) D'autres résultats de l'enquête semblent indiquer que la population des cadres CGC recouvre plusieurs tendances.

CFTC, elles sont confondues : CGT et CFDT apparaissent comme confondues. FO se trouve placé dans une situation intermédiaire comparable à la CGC s'il est comparé aux centrales ouvrières, investi de caractéristiques des centrales ouvrières s'il est comparé aux indépendants ou à la CFTC.

## CONCLUSION

Il reste à se demander, afin de donner toute sa portée à notre analyse, dans quelle mesure la conjoncture de Mai-Juin 68, et la vision que les cadres en avait, ont pu influencer sur leur participation. Les grévistes et les non grévistes ne se distinguent pas du moins globalement quand il s'agit de caractériser la crise de Mai (dimension économique, politique ou culturelle), de mesurer l'influence respective du mouvement ouvrier et du mouvement étudiant, le sens du mouvement (est-il l'aboutissement d'un mouvement revendicatif antérieur, ou le début d'une crise de longue durée ?), ou la probabilité pour qu'un tel mouvement se reproduise. Mais ils se séparent complètement sur le sens des revendications des cadres, les non grévistes les considérant principalement comme spécifiques, les autres comme rejoignant celles des ouvriers ou se situant au point de rencontre des revendications ouvrières et étudiantes. Il est possible de décrire ici deux situations extrêmes entre lesquelles se répartiront la majorité des cadres : d'une part le gréviste qui considère que Mai fut une crise économico-politique se caractérisant par un mouvement revendicatif dans lequel les cadres, qui avaient des revendications qui rejoignaient celles des ouvriers, ont été influencés par le mouvement ouvrier, et qui jugent l'évènement comme l'aboutissement du mouvement revendicatif antérieur mais aussi comme marquant le début d'une crise de longue durée ; d'autre part, le non gréviste qui considère que Mai fut une crise politique se caractérisant par une tentative de subversion dans laquelle les cadres qui avaient des revendications spécifiques, ont été influencés par le mouvement ouvrier, et qui jugent l'évènement comme le début d'une crise de longue durée ou une explosion brutale et sans lendemain. La première position (le cadre gréviste) est le modèle CGT ; le non gréviste peut être CGC, membre d'un syndicat indépendant ou non syndiqué non votant. La CGT est le seul syndicat à se démarquer nettement des autres. La CFDT, une fois de plus se situe dans une position intermédiaire. Les cadres CFDT considèrent Mai comme une crise de civilisation se caractérisant par un

mouvement de révolte à caractère tantôt revendicatif, tantôt révolutionnaire ; ils se partagent sur l'influence du mouvement ouvrier et du mouvement étudiant et considèrent principalement que les revendications des cadres se situent au point de rencontre des revendications étudiantes et ouvrières ; ils voient le mouvement de Mai avant tout comme le début d'une crise de longue durée, mais sont partagés dès qu'il s'agit de savoir si un tel mouvement se reproduira ou non. Nous retrouvons là les tendances, notées plus haut (dans l'analyse des revendications), qui traversent la CFDT. Il y a dans la position commune aux divers courants de la CFDT une nouvelle définition de la situation spécifique des cadres : le passage, par analogie, du rôle professionnel du cadre (le cadre point de rencontre entre les salariés et le patronat) à un rôle social (point de rencontre entre ouvriers et étudiants) et mise en avant de ce rôle social.

Tous les autres syndicats, considèrent la crise de Mai comme principalement une crise de civilisation et en second lieu une crise politique (cette dimension recouvrant une hostilité à la grève) ; ils se partagent sur les autres aspects. A travers les différents aspects que nous avons analysé ici, on peut se demander ce qui a changé en Mai-Juin 1968, si l'on a assisté à une crise où les cadres furent simplement entraînés ou si ces événements marquent une étape dans l'évolution des cadres. L'analyse de la participation des cadres dans les Bouches du Rhône montre qu'au niveau des conditions de l'action collective, celles jouant en faveur de la participation des cadres sont liées à un type d'industries modernes, que les grévistes appartiennent au groupe de cadres en croissance, celui dépourvus de rôle de direction. Par ailleurs, les cadres se sont démarqués par rapport à la direction et dans le cas des cadres grévistes ont reconnu l'identité de leurs revendications avec celles des autres salariés. Il ne s'agit donc plus seulement de solidarité exprimée envers d'autres couches salariées, ni de telle ou telle revendication à défendre mais d'un ensemble de revendications qui les rapprochent des autres couches salariées. Parmi celle-ci, la défense de l'emploi joue un rôle important, le chômage ou les risques de chômage parmi les ca-

dres dépassant la situation conjoncturelle de 1968.

A plusieurs reprises ont été évoquées précédemment les préoccupations des cadres relatives à la sécurité de l'emploi. Sans doute les cadres, par leur fonction et leur situation dans l'entreprise, peuvent apprécier avec un certain réalisme la situation économique de celle-ci ; et l'on peut estimer que le pessimisme que beaucoup d'entre eux manifestent à cet égard aura joué dans leur décision de se mettre en grève, ou de participer plus ou moins activement à l'élaboration des revendications qui se sont exprimées alors. Cette hypothèse est d'autant plus fondée que depuis quelques années déjà les cadres ont découvert la réalité du chômage ; ce phénomène a sans doute contribué fortement à leur prise de conscience d'être devenu des "salariés comme les autres".

Les caractéristiques de la situation industrielle régionale n'ont pu que renforcer le sentiment d'insécurité de nombreux cadres. Ce sentiment varie évidemment selon les secteurs d'activité : le pessimisme des cadres est plus développé dans le Bâtiment et les travaux publics, la marine marchande, les industries alimentaires, et même au C.E.A., que dans d'autres secteurs comme les services publics, les banques, les bureaux d'études et certaines branches de la métallurgie. La situation est perçue comme d'autant plus grave que non seulement on aurait des difficultés à retrouver un emploi dans la région (ce qui est le cas d'une forte majorité des cadres), mais même en dehors de celle-ci il en est ainsi pour les cadres de la marine marchande, des services publics (notamment des services municipaux), et pour une partie des cadres de l'industrie aéronautique, du bâtiment, et de la chimie. Cette insécurité concerne plus directement ceux des cadres qui n'ont pas un niveau de formation élevé, ou qui ont obtenu un diplôme dans une école régionale ; cependant dans certaines entreprises, des cadres diplômés de grandes écoles ne se considèrent pas à l'abri du chômage, comme au CEA, et dans certains secteurs de la métallurgie. Les fusions et réorganisations d'entreprises déjà intervenues ou en cours ne font que renforcer ce sentiment d'insécurité assez généralisé, y compris parmi des cadres supérieurs qui jusqu'à présent estimaient que leur statut les

mettrait à l'abri de telles éventualités. Ces "risques de chômage" dans une région où le taux de chômage est un des plus forts, où de nombreuses concentrations et réorganisations se produisent ne pouvaient que les rendre sensibles au mouvement de Mai qui débuta par des manifestations pour la défense de l'emploi. Par ailleurs le chômage des cadres renvoyait aux interrogations des étudiants sur leurs débouchés.

Il est un aspect qui n'a pas été abordé ici, car son analyse demande la mise au point de méthodes d'analyse complexes : l'origine et la mobilité sociale des cadres. Il faut toutefois noter que l'échantillon de l'enquête comporte une très forte proportion de cadres d'origine modeste. Or, l'échantillon présente deux distorsions majeures : une sur-représentation des différents syndicats et un pourcentage de grévistes supérieur à la proportion de grévistes dans la région. Quels que soient les autres éléments qui entrent en jeu (rapport formation-origine sociale, type de carrière-origine sociale, etc...), on peut se demander si l'augmentation du nombre de cadres d'origine populaire ne serait pas favorable à l'acceptation par les cadres d'une action collective plus proche de celle des ouvriers, et à la disparition progressive des réticences face au recours à la grève.

Les éléments que nous venons de présenter ici vont dans le sens d'une participation croissante des cadres dans les conflits, et de ce point de vue, Mai-Juin 68 aurait marqué une étape. Mais cette étape s'accompagne, semble-t-il, d'un changement qualitatif. Le "malaise des cadres" dont on a si souvent parlé, fut exprimé pour la première fois, lors de cette crise. C'est le problème du statut du cadre qui fut posé tant par les grévistes que par les non grévistes à travers les différentes commissions de travail, sous le masque des formes de gestions les plus aptes à résoudre les problèmes et qui révéla la profondeur du "malaise". Quelles que soient les solutions qui seront apportées à ces problèmes, on peut présumer que les conséquences de Mai-Juin 68 joueront dans le sens d'une mutation dans l'orientation syndicale des cadres et dans leurs actions collectives à venir.

Marc MAURICE.

Roger CORNU.

	Pages
. INTRODUCTION	1
Les procédures d'enquête	5
. I - COMPORTEMENT DES CADRES DANS LES ENTREPRISES EN GREVE	9
. II - LES DIMENSIONS DE L'ACTION COLLECTIVE	18
A/ La Région	19
B/ La dimension cadre	21
C/ L'orientation syndicale	24
- 1/ Les préoccupations des cadres	26
- 2/ Le discours reven- dicatif	27
- 3/ Aptitude des syndi- cats à défendre les revendications	31
- 4/ Responsabilité et influence en Mai 1968	32
. CONCLUSIONS	34