



HAL
open science

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

Marc Maurice, Roger Cornu, Jean-Claude Garnier

► To cite this version:

Marc Maurice, Roger Cornu, Jean-Claude Garnier. Les cadres en mai-juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille : rapport préliminaire. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1970, pp.235 + 18 (annexes). halshs-03734330

HAL Id: halshs-03734330

<https://shs.hal.science/halshs-03734330v1>

Submitted on 12 Oct 2022

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

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

**laboratoire d'économie et de
sociologie du travail**

LES CADRES EN MAI-JUIN 1968
DANS LA REGION D'AIX-MARSEILLE
(Rapport préliminaire)

AIX - EN - PROVENCE

FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES ÉCONOMIQUES

Janvier 1970

Ce rapport a été réalisé
par Marc MAURICE, Roger
CORNU, Jean Claude GARNIER

LES CADRES EN MAI-JUIN 1968
DANS LA REGION D'AIX-MARSEILLE
(Rapport préliminaire)

Cette étude a été réalisée grâce au concours du Commissariat Général du Plan
d'Equipement et de la Productivité

INTRODUCTION

L'étude dont nous présentons ici les premiers résultats se définit par plusieurs caractéristiques qui en indiquent à la fois l'intérêt et les limites .

Son intérêt tient sans doute en partie à son objet : Les cadres devant les événements de Mai - Juin 1968. Si cette catégorie de salariés, au cours des dernières années, a déjà fait l'objet de plusieurs études sociologiques et de nombreux essais et articles de revues ou journaux, les événements de 68 ont donné lieu également à une abondante littérature ; mais jusqu'ici, peu de travaux ont été consacrés à l'étude des attitudes et des comportements des cadres au cours de la grève de Mai - Juin 1968 (1). Pourtant, bien qu'ils ne représentent qu'un groupe minoritaire parmi l'ensemble des salariés, et que les principaux acteurs de la grève et du "mouvement" aient été les ouvriers et les étudiants, l'étude des cadres durant cette période historique est intéressante à plusieurs titres. Les événements de 68 sont en effet survenus au moment où l'on s'interrogeait de toutes parts sur la signification du "malaise des cadres", et sur l'évolution de leur position aussi bien dans l'entreprise que dans la société.

(1) Signalons cependant l'ouvrage récemment publié par la Fondation Royaumont - "Les cadres en mouvement" - A. Willener, C. Gadjos, G. Benguigui. Editions de l'Epi, 1969.

Dès lors plusieurs questions se posent : dans quelle mesure les événements de 68 ont-ils modifié les tendances d'évolution constatées depuis quelques années, s'il est vrai que les cadres semblent avoir pris conscience de leur identité collective à chacune des crises sociales qui, depuis quelques décades ont profondément marqué la société française (1) ? La crise de Mai - Juin 68 a-t-elle renforcé ou pas la prise de conscience collective amorcée précédemment ? Si oui, sous quelle forme ? Vers quel type de syndicalisme les cadres se sont-ils orientés ? Sont-ils sortis, à cette occasion, de la défense d'intérêts purement catégoriels pour appuyer les revendications de l'ensemble des salariés ? Et d'abord quelles ont été leurs revendications ? Ont-ils participé ou pas à la grève de Mai 68 ? Comment ont-ils vécu les événements ? Y ont-ils vu comme beaucoup d'ouvriers l'aboutissement des mouvements revendicatifs antérieurs, ou comme beaucoup d'étudiants l'expression révolutionnaire d'une anti-société, ce que certains de leurs aînés appelaient plus volontiers "crise de civilisation" ou bien encore se sont-ils identifiés à la révolte des "professionnels" contre les "technocrates", pour reprendre l'expression d'Alain Touraine (2) ?

.../..

(1) Il suffit de rappeler ici que les premières formes du syndicalisme des cadres remontent à 1936, et que c'est à la Libération que se sont constituées la Confédération Générale des Cadres (C.G.C.) et la Fédération Française des Syndicats d'Ingénieurs et Cadres (F.F.S.I.C.) à l'intérieur de la CFTC ; la Fédération Nationale des ingénieurs et cadres étant l'une des premières organisées à Force Ouvrière (CGT - FO) après la scission d'avec la CGT, en 1947. Quant à la CGT, après avoir tenté de regrouper les ingénieurs et techniciens en 1936, notamment à l'E.D.F., c'est surtout après la Libération en 1948 qu'elle affirmera sa présence parmi eux en créant l'Union Générale des ingénieurs et cadres supérieurs, première forme de l'actuelle U.G.I.C. constituée en 1965 (Cf. Marc MAURICE : L'évolution du travail et du syndicalisme chez les cadres, in le Mouvement social, oct. déc. 1967 pages 47 à 64).

(2) A. TOURAINE : Le Mouvement de Mai, ou le communisme utopique Editions du Seuil, 1968 ;
notamment pages 175 à 180.

Car enfin les évènements de 68, plus profondément encore que lors de grèves antérieures (1), ont forcé les cadres à prendre position. Se sont-ils alors solidarisés avec l'ensemble des travailleurs, ont-ils rejoint le patronat, ou bien sont-ils restés dans la neutralité ou l'attentisme dans lesquels ils ont habituellement tendance à se réfugier ? Cependant qu'une minorité d'entre eux semblaient innover, en créant (ou re-crétant) de nouvelles formes d'associations ou de groupements, rassemblant les "jeunes cadres". Mise à part cette dernière tendance dont il ne faudrait pas exagérer l'importance, il est vrai qu'une minorité de cadres ont été très actifs durant les évènements de 68, et il importe d'autant plus de comprendre les raisons et la signification de leur comportement.

Quant aux limites de cette étude, elles sont de plusieurs ordres. Limite géographique d'abord (ce qui peut représenter aussi un nouvel intérêt car la plupart des études sur Mai 68 ont été effectuées dans la région parisienne) : l'étude s'est déroulée dans l'aire métropolitaine marseillaise, plus particulièrement dans les principales entreprises d'Aix-en-Provence et de Marseille. Limite d'ordre temporel ensuite, puisque les questionnaires d'enquête ont été diffusés entre février et avril 1969, soit environ 9 mois après les évènements de Mai - Juin 68. Les opinions sur les évènements représentent donc surtout une réflexion à posteriori avec tous les biais qu'un tel processus peut comporter (2). Toutefois on notera que la période de diffusion du questionnaire fut celle où les discussions sur les "rendez-vous de Grenelle" étaient amorcées ; des actions revendicatives et même des grèves furent déclenchées durant cette même période.

(1) On se souvient notamment des répercussions sur l'évolution des cadres de la grève des mineurs, de celle de Neyrpic à Grenoble, ou de celle de la Compagnie Bull à Paris.

(2) L'analyse de la presse régionale en Mai - Juin 68 dont les résultats seront utilisés ultérieurement permettra de corriger partiellement ce décalage entre l'évènement et l'opinion.

Cette étude est limitée aussi par les moyens mis en oeuvre : ces moyens ne permettant pas d'effectuer un nombre suffisant d'entretiens ou d'interviews, ni de collecter systématiquement auprès d'un nombre appréciable d'entreprises la documentation nécessaire, on a dû choisir des méthodes "économiques" de collecte d'information. Ainsi un questionnaire a-t-il été diffusé auprès de 1.500 cadres environ (1), soit par le canal des principales organisations syndicales de cadres, soit par celui d'associations ou amicales d'Ecoles d'Ingénieurs (2).

En outre, des entretiens de groupe ont été effectués parmi des cadres syndiqués appartenant à cinq des principales entreprises de l'enquête. Et l'on a procédé enfin au dépouillement systématique des trois principaux quotidiens régionaux durant les mois de Mai et Juin 1968. Toutes les informations relatives aux événements et aux grèves intervenus durant cette période ont été collectées et mises sur fiches.

Le présent rapport concerne essentiellement les résultats les plus importants de l'enquête par questionnaires. Quelques études de cas y figureront reconstituées à partir de l'analyse de la presse locale et des entretiens de groupe.

Mais aussi bien ces entretiens que l'analyse de la presse seront l'objet de publications ultérieures après un traitement approprié. Ces dernières sources d'information permettront de situer les réponses aux questionnaires dans le contexte régional et compléteront utilement l'analyse de l'opinion par celle, à la fois plus qualitative et plus événementielle, du déroulement des grèves dans les entreprises de la région (3).

(1) En fait 2.000 questionnaires ont été diffusés, mais près de 500 d'entre eux destinés aux cadres affiliés à Force-Ouvrière ne l'ont pas été ; ayant eu l'accord des responsables locaux et du secrétaire de la Fédération nationale, aucune raison n'a pu nous être fournie pour expliquer ce regrettable changement d'attitude à l'égard de l'enquête. Les quelques questionnaires de syndiqués FO ou de non-syndiqués votant pour cette organisation ont été recueillis essentiellement par des contacts directs dans quelques entreprises où d'autres organisations syndicales étaient implantées.

(2) Quant aux Associations d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs,.....

(3) Le rapprochement des réponses aux questionnaires et de l'analyse de la presse pourrait permettre d'apprécier l'effet du décalage dans le temps entre les événements et l'opinion.

C'est dans la perspective de l'exploitation ultérieure de l'ensemble de ces données, que l'on a fait figurer déjà dans ce rapport une introduction consacrée à l'analyse de la situation industrielle régionale, et de la place qu'y tiennent les cadres. Cela permettra en outre d'apprécier les caractéristiques de la population des cadres et des entreprises concernées par cette enquête ; On se rendra compte ainsi qu'elle est centrée principalement sur des grandes entreprises (là où précisément les syndicats sont les mieux implantés) et que la plupart des cadres qui ont répondu au questionnaire sont dans des branches d'activité dont le développement dans la région est le plus récent. Mais on peut penser (l'analyse de la presse permettra de le vérifier) que c'est dans ces entreprises et dans ces branches d'activité que les événements de Mai - Juin 68 ont eu le plus d'influence.

Bien que notre échantillon ne prétende être "représentatif" ni de l'ensemble des cadres de la région, ni de l'ensemble des branches d'activité ou des types d'entreprises, on peut estimer néanmoins qu'il est relativement pertinent par rapport à l'objet de cette étude.

Ce rapport est divisé en trois grandes parties :

La première est consacrée à la description de la situation industrielle de la région et à son évolution permettant de situer les entreprises et la population des cadres concernées par l'enquête, ainsi qu'à l'analyse des attitudes des cadres à l'égard de la situation socio-économique régionale.

La deuxième partie a trait plus particulièrement aux attitudes et comportements des cadres vis à vis du syndicalisme (1) ; l'image du cadre dans l'entreprise, sa position en cas de conflit par rapport aux autres catégories de salariés, ses revendications et ses jugements

(1) Cette partie reprend d'ailleurs plusieurs des questions qui avaient été déjà utilisées lors d'une enquête extensive parmi les cadres de l'industrie aéronautique en 1967. Il sera intéressant de rapprocher les résultats des deux enquêtes, l'une se situant avant Mai 68 et l'autre après. Cf. Les cadres et l'entreprise, Marc Maurice, Colette Monteil, R. Guillon, J. Gaulon, I.S.S.T. Univ. de Paris, 1967, 387 p. in offset.

sur les syndicats y sont tour à tour présentés et analysés en fonction de l'orientation syndicale des cadres.

La troisième partie enfin traite plus directement des attitudes et des comportements des cadres durant les événements de Mai - Juin 68 : leur représentation du mouvement, leur comportement de gréviste ou de non-gréviste, leur appréciation des revendications exprimées alors, leur jugement sur les positions tenues par les Centrales syndicales, ainsi que sur les résultats finalement obtenus lors des accords de Grenelle.

Rappelons que ce rapport ne prétend que présenter, sans plus attendre, les premiers résultats de cette enquête, mais qu'une analyse plus systématique se poursuivra dans laquelle seront testées les principales hypothèses d'interprétation qui se dégagent déjà de cette première lecture. Il sera alors tenu compte davantage de la situation professionnelle et sociale des cadres, les trois parties de ce rapport étant davantage intégrées les unes par rapport aux autres. Des rapprochements seront également envisagés avec d'autres études sociologiques sur Mai - Juin 1968, déjà publiées ou en cours de publication.

LABORATOIRE D'ECONOMIE
ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL - C.N.R.S.

AIX-EN-PROVENCE

Décembre 1969

PREMIERE PARTIE

LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE
DES INGENIEURS ET CADRES DES BOUCHES DU RHONE

SOMMAIRE

Analyser les formes de syndicalisme et les modalités de l'action des cadres en Mai 1968 c'est envisager leurs problèmes organisationnels, leurs problèmes d'action collective, leurs problèmes idéologiques. Les caractéristiques propres aux Ingénieurs et Cadres qui en font dans l'entreprise et la région un groupe qui occupe une position particulière ont donc dans cette perspective une importance notable.

Les types de difficultés auxquels ils se heurtent et la perception qu'ils en ont risquent en effet d'influencer grandement leurs formes d'organisation et leurs modalités d'action. C'est la raison pour laquelle nous avons fait dans ce rapport une large place à la description détaillée de la situation économique et sociale des Ingénieurs et Cadres de cette région. Cette partie devra servir par la suite à l'interprétation des données d'opinion et sera alors réutilisée de manière beaucoup moins descriptive.

Afin de replacer l'échantillon dans la population d'ensemble nous avons donc tout d'abord tenté de dresser un tableau de la situation économique de la Région de Marseille et de la place qu'y occupent les Ingénieurs et cadres. Ces renseignements tirés de sources extérieures à l'enquête seront donc la toile de fond sur laquelle s'effectuera la description économique et sociale de notre échantillon. Ces deux types de données permettront sans doute d'éclairer utilement les inquiétudes manifestées par ces cadres quant aux perspectives d'emploi, et donneront un aperçu sur l'importance des facteurs socio-économiques régionaux comme instrument explicatif à des positions ou actions collectives comme celles de Mai 1968.

CHAPITRE I

LA SITUATION ECONOMIQUE ET LA PLACE DES CADRES DANS L'ECONOMIE REGIONALE (documents extérieurs à l'enquête)

- - - -

Section I - L'évolution économique de la Région de 1954 à 1968.

Les principaux chiffres que l'on possède sur l'évolution de la situation industrielle de la région proviennent des données fournies par l'O.R.E.A.M. dans son Livre Blanc paru début 1969. Il s'agit surtout de données globales qui ont permis à l'O.R.E.A.M. de déterminer des tendances d'évolution projetées dans l'avenir et corrigées par les impacts supposés de la politique d'industrialisation envisagée. L'intérêt de ces données réside donc dans le fait que l'on a schématisé les structures économiques de la région en quelques grands secteurs dont on suit le développement. Etant donné que les chiffres de base qui ont servi à ce travail proviennent de l'I.N.S.E.E., il s'agit surtout de chiffres des recensements de 1954 et 1962. Après 1962, on doit avoir recours à d'autres données pour continuer cette analyse. Les chiffres proviennent alors soit de l'ASSEDIC, soit de la Chambre de Commerce de Marseille. Les intentions de ces deux organismes étant différentes de celles de l'O.R.E.A.M., nous obtenons surtout des renseignements "photographiques" quant à la situation de l'emploi ou de l'activité industrielle dans le Département et la Région. Les niveaux de finesse des chiffres sont alors beaucoup plus grands que ceux de l'O.R.E.A.M.. On peut prendre ainsi en compte beaucoup plus de données comme, par exemple, la structure de qualification ou la taille des Etablissements de chaque secteur ; ce qui permet de voir à un autre niveau, l'évolution de ces différents secteurs.

A/ De 1954 à 1968

1/ Structure de l'emploi en 1962

Les documents de l'O.R.E.A.M. nous permettent donc tout d'abord de caractériser les structures industrielles de l'aire

.../..

métropolitaine Marseillaise (1). Si l'on prend la division classique entre secteur primaire, secondaire et tertiaire (division la plus commode car elle permet de faire des regroupements équivalents quand des chiffres proviennent de sources différentes), on constate : (2)

a/ la faible importance du secteur primaire agricole qui, tout en occupant environ 30 % de la surface de l'aire représente 3 % de la population active alors que les chiffres "France entière" arrivent à 20 % des actifs.

b/ La prépondérance du secteur tertiaire (plus de 55 % des actifs) qui dépasse même le chiffre de la Région de Paris.

c/ La faiblesse du secteur secondaire industriel qui atteint tout juste le même taux que la moyenne nationale (39 %), mais reste assez inférieur au taux parisien (44 %).

Beaucoup moins rurale que la moyenne française, l'aire métropolitaine n'en est donc pas plus industrielle pour autant. Ce secteur industriel peut être regroupé en 4 catégories :

- le Bâtiment et Travaux Publics d'une part,
- l'Energie, d'autre part,

ont un pourcentage d'actifs employés largement supérieur à la moyenne nationale :

Les deux autres catégories :

- Industries Alimentaires et autres,
- Industries Métallurgiques et Chimiques,

ont un pourcentage d'actifs employés inférieur à la moyenne nationale et parisienne. Le secteur industriel au sens classique

.../..

(1) Structures dont nous verrons plus loin qu'elles correspondent sans trop de variations aux structures de l'ensemble de la Région - Provence - Côte d'Azur - Corse. Nous nous limiterons cependant pour notre étude aux chiffres concernant soit le Département des Bouches du Rhône, soit l'aire métropolitaine (que nous appellerons parfois "Région" au sens restrictif de "Région Marseillaise").

(2) En prenant comme référence les chiffres de 1962. - Tableau A -

Tableau A
STRUCTURE DE L'EMPLOI EN 1962
(En valeur absolue et pourcentages)

Branches	Aire Métro- politaine Marseillaise V. A.	%	France V. A.	%	Région de Paris V. A.	%
. Agriculture	14.572	3,5	3.759.000	19,8	61.500	1,6
. Bâtiment et TP	52.253	12,4	1.841.300	9,7	329.000	8,3
. Ind. Métallurg. et Chimiques	48.116	11,5	2.577.800	13,6	841.800	21,3
. Ind. Alimentai. et Autres	24.578 49.371 24.573	11,7	640.100 2.585.100 1945.000	13,6	97.900 510.600 412.700	12,8
. Energie	12.867	3,1	361.400	1,9	60.700	1,5
Total SECONDAIRE	162.607	38,7	7.365.600	38,8	1.742.700	43,9
. Transports et Télécommun.	52.005	12,4	996.300	5,3	303.200	7,7
. Commerces	54.364	13,0	1.878.000	9,9	456.900	11,5
. Services Privés	74.064	17,6	2.842.200	15,0	911.200	23,0
. Administrations	62.141	14,8	2.123.000	11,2	471.500	11,5
Total TERTIAIRE	242.574	57,8	7.839.500	41,4	2.142.800	54,2
Total POPULATION ACTIVE	419.753	100	18.964.100	100	3.947.000	100
POPULATION TOTALE	1.140.780		46.500.000		8.410.000	
TAUX D'ACTIVITE	36,8 %		40,8 %		47,0 %	

du terme est donc relativement faible d'autant plus que les effectifs se trouvent être :

- pour la moitié d'entre eux concentrés dans la branche : "Industries Alimentaires" en ce qui concerne la catégorie Industries Alimentaires et autres Industries ;

- pour le tiers d'entre eux concentrés dans la branche "Construction Navale et Aéronautique" en ce qui concerne la catégorie Industries Métallurgiques et Chimiques .

Non seulement donc l'industrie est faiblement représentée, mais elle ne l'est que dans quelques secteurs qui pourraient être appelés "traditionnels" dans la mesure où ils sont caractéristiques d'un type d'activité régionale déjà ancien centré sur la fonction résidentielle d'une part et sur la prépondérance de Marseille à la fois comme port international et Métropole régionale.

Seules la Construction Aéronautique et l'Industrie Chimique et Pétrolière, d'implantation relativement récente, ne relèvent pas de ce modèle. Tout en représentant un fort pourcentage d'actifs par rapport à la moyenne nationale, elles n'occupent encore, cependant, qu'une place restreinte dans l'économie régionale (moins de 10 % des actifs de l'aire) (1). Ces caractéristiques propres à l'économie régionale se retrouvent de manière encore plus évidente dans l'importance du secteur tertiaire regroupé dans les 4 catégories suivantes :

- Transports et Télécommunications,
- Commerces,
- Services Privés,
- Administrations.

Sauf dans le cas des Services Privés, les effectifs de chacune de ces catégories dépassent de loin et le pourcentage national et la moyenne Région Parisienne ; ce qui correspond bien à la polarisation déjà notée sur la fonction commerciale et portuaire de Marseille, ainsi que sur

.../..

(1) Nous verrons plus loin avec les chiffres de l'ASSEDIC que cette division entre un secteur industriel très lié à l'équilibre régional antérieur et un secteur industriel importé et encore relativement marginal se relie avec les problèmes de localisation, taille et genre de personnel de ces deux types d'entreprises industrielles.

sa fonction de Métropole Régionale.

2/ Evolution de l'emploi de 1954 à 1962

Les chiffres et les catégories que nous venons de citer font référence à la situation de 1962. Il est utile d'insérer cette "coupe" photographique dans le contexte d'évolution industrielle de la région depuis une quinzaine d'années ; ce qui permettra sans doute d'expliquer beaucoup mieux à la fois la situation actuelle de certaines branches d'industrie, les problèmes qui se posent à leur personnel, et les phénomènes d'orientation du personnel (notamment les cadres) vers tel ou tel type d'activité selon leur formation ou leur origine. Il est donc utile de voir les évolutions antérieures et postérieures à 1962 en reprenant les chiffres secteur par secteur (Cf. Tableau B).

Pour le secteur primaire le phénomène essentiel est la diminution assez sensible des actifs de l'agriculture (moins 20 %) ce qui entraîne par contre-coup la baisse des effectifs du secteur primaire en général (moins 14 %).

Cette baisse des effectifs est compensée en hausse par l'augmentation de ceux du secteur secondaire (plus 21. %). Au total ce secteur semble en très légère progression d'effectif (37,4 % des actifs en 1962 contre 35,1 en 1954). Cette progression est due pour l'essentiel au Bâtiment (plus 58 %) et dans une moindre mesure aux Industries Métallurgiques et Chimiques, alors que le Secteur Industries Alimentaires, Textiles, Bois et Papiers, est en régression.

Le secteur Tertiaire a, quant à lui, augmenté ses effectifs (plus 13,7 %) sans pour autant modifier sa place dans l'économie régionale (56,8 % des actifs en 1954 comme en 1962). Seules deux catégories (dont l'évolution en sens inverse se compense) sont modifiées :

- les Transports qui sont en baisse relative (19,6 en 1962 contre 22,0 en 1964),
- le secteur "Administrations, Services Publics", est en hausse relative (25,2 % en 1962 contre 23,0 % en 1964).

L'évolution constatée entre les deux dates de référence 54/62 porte donc en gros sur deux points :

- transformation de l'agriculture,

.../..

Tableau B

EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS L'AIRE METRO-
POLITAINE MARSEILLAISE

Entre 1954 et 1962.
(En valeur absolue et en %)

Branches	1954 V.A.	%	1962 V.A.	%	AUGMENTA- TION 54/62	TAUX DE CROISS. 54/62	RE GROU PE MENT
. Agriculture Pêche	20.090 83,7	5,4	16.720 79,7	3,9	-3370	- 20%	X
. Ind. extract.	3.986 16,3	1,0	4.263 20,3	1,0	357	9%	
T o t a l SECT. PRIM.	23.996	6,4	20.983	4,9	-3013	-14%	
. Pâtiment TP	31.254 23,9	8,4	49.116 31,1	11,6	17862	58%	
. Ind. Métallurg. et chimiques	50.547 38,6	13,5	62.998 39,8	14,9	12451	25 %	
. Ind. Aliment. Text. Bois Pap	49.064 37,5	13,2	46.172 29,2	10,9	- 2892	- 6 %	X
T o t a l SECT. SECON	130.865	35,1	158.286	37,4	27.421	21,0 %	
. Transports	46.568 22,0	12,5	47.129 19,6	11,1	561	1 %	
. Commerces Banq. Assur.	72.413 34,2	19,4	81.907 34,0	19,3	9.494	13 %	
. Serv. Privés	44.065 20,8	11,8	51.298 21,3	12,1	7.233	16 %	
. Serv. Publics Admin. Armée	48.843 23,0	13,1	60.686 25,1	14,3	11.843	24 %	
T o t a l Sect. TERT.	211.889	56,8	241.020	56,8	29.131	13,7 %	
N. D.	6.048	1,7	3.302	0,9	-2746		
T o t a l TOUS SECT.	372.798	100%	423.591	100%	50.793	13 %	
POPULAT. TOTALE	951.000		1140.780		189.780	20 %	
TAUX D'ACTIV.	39,2 %		37 %			- 2,2 %	

Source : Livre Blanc de l'O. R. E. A. M.

- légère évolution du secteur industriel avec diminution de l'importance des industries régionales (type Industries Alimentaires) et augmentation du secteur Chimie, Métallurgie.

Par ailleurs, ces modifications internes à la structure industrielle vont de pair avec une augmentation de 13 % du nombre des actifs alors que la population totale croît de 20 % ; ce qui a pour effet de diminuer le taux d'activité générale de 39,2 % en 1954 à 37 % en 1962 (Cf. Tableau B).

3/ De 1962 à 1964

Sur ce dernier point, les chiffres avancés par l'O. R. E. A. M. pour la période postérieure à 1962 (jusqu'en 1966) ne font que prolonger la tendance déjà notée. En effet, de 420.000 en 1962 le nombre des actifs de l'aire passe à environ 475.000 en 1965 - soit une augmentation de 55.000 (ou 13,1 %) - alors que la population totale passe de 1.140.780 en 1962 à 1.300.000 en 1965 - soit une augmentation de 159.220 (ou 13,9 %). Ce qui fait passer le taux d'activité de 36,8 % à 36,5 % - soit une nouvelle diminution quoique plus légère.

Quant à l'évolution interne de chacun des secteurs, il apparaîtrait que pour le Secondaire la croissance du secteur Bâtiment et Travaux Publics se fasse toujours de manière soutenue (plus 50 % des effectifs entre 62 et 66) alors que pour le reste des activités industrielles cette croissance soit plus lente (plus 10 % des effectifs pour les mêmes dates). Dans le Tertiaire, ce seraient cette fois les Commerces (plus 21 %) et les Services (plus 16 %), ainsi que les Transports (plus 10 %) qui bénéficieraient le plus de l'augmentation des actifs.

Il semblerait donc qu'il y ait eu, d'une certaine manière, inversion des tendances entre la période antérieure et la période postérieure à 1962. Cette dernière apparaissant beaucoup plus comme un renforcement de la structure "traditionnelle" de l'économie régionale que comme une évolution vers des structures industrielles nouvelles. Ce sont ces constatations qui seraient à la base du "cri d'alarme" que jette l'O. R. E. A. M. dans son livre Blanc.

B/ De 1964 à 1968

1/ Evolution de l'emploi dans l'ensemble de la Région Provence - Côte d'Azur - Corse et dans les Bouches-du-Rhône

Il est remarquable de constater que les deux éléments importants

.../...

apparus dans les chiffres de l'O. R. E. A. M. trouvent un écho dans ceux de l'ASSEDIC pour la période postérieure à 1965 et que les tendances s'y retrouvent et sont confirmées. (1).

Ainsi, les chiffres comparatifs de 1964 et 1968 mettent-ils en évidence la relative diminution du secteur secondaire qui passe de 61,3 % à 58,7 % des effectifs recensés par l'ASSEDIC et ceci essentiellement sous l'influence de la baisse relative des effectifs du secteur "Industries de Transformation". (Cf. Tableau C)

Bien au contraire, le Tertiaire passe de 37,2 % à 39,7 % en raison de l'augmentation des Commerces (+ 17,9 %) et celle des Services (+ 28,6 %). Les chiffres concernant la production industrielle seule (chiffres de la Chambre de Commerce de Marseille) confirment la croissance régulière des secteurs Chimie - Métaux - Papier Carton, alors que - Bâtiment Travaux Publics, Secteur Alimentaire, Habillement, etc... ont en régression : développement isolé de trois secteurs plus modernisés avec décroissance des autres secteurs.

Ces chiffres globaux qui concernent l'ensemble de la région montrent bien que l'aire Métropolitaine n'est pas une zone particulière, mais que c'est l'ensemble de la Région Provence - Côte d'Azur - Corse qui est bâti sur ce modèle. Comme le souligne l'ASSEDIC la population active du Département des Bouches du Rhône représente à peu près le tiers de celle de la Région ; la situation de l'emploi dans ce Département est donc déterminante pour l'ensemble de la Région. Les indices d'évolution conjugués avec les effectifs de salariés recensés par l'ASSEDIC nous permettent de voir comment l'emploi y évolue dans les différents secteurs pour la période 65/68. (Cf. Tableau D).

Ainsi l'on note que l'évolution comparée des secteurs Primaire - Secondaire et Tertiaire se produit bien dans le même sens que pour l'ensemble de la région (Tableau D) : croissance très importante du Tertiaire (sous l'influence des Services et des Commerces qui sont en très forte progression) qui atteint en 68 : 40 % des effectifs employés recensés par l'ASSEDIC alors que le secteur Secondaire qui, dans son ensemble reste stationnaire, voit son importance relative diminuer ; ceci est essentiellement dû à la chute des effectifs du Bâtiment.

.../..

(1) Il n'est pas possible de comparer les chiffres de l'OREAM et ceux de l'ASSEDIC étant donné que ces derniers ne s'appuient pas sur les mêmes bases. L'ASSEDIC ne recouvre, en effet, que partiellement le secteur des Services et pas du tout le secteur public et nationalisé.

T a b l e a u C
 EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LA REGION PROVENCE
 COTE D'AZUR CORSE ENTRE 1964
 ET 1968
 (En valeur absolue et pourcentages)

BRANCHES	1 9 6 4 V. A.	%	1 9 6 8 V. A.	%	EFFECTIFS 68/64	TAUX 68/64
Industries extract.	3.538	0,7	4.103	0,7	+ 565	+ 16 %
Bâtiment et TP	129.743	26,0	138.760	25,1	9.017	+ 6,9
Autres Industries de transf.	176.549	35,3	185.831	33,6	9.282	+ 5,2
T o t a l	306.292	61,3	324.591	58,7	18.299	+ 6,0%
Transports	32.999	6,6	35.939	6,5	2.940	+ 8,9
Commerces	117.425	23,5	138.416	25,0	20.991	+ 17,9
Services	35.332	7,1	45.441	8,2	10.109	+ 28,6
T o t a l	185.756	37,2	219.796	39,7	34.040	+ 18,3
Divers	4.001	0,8	4.373	0,8	392	+ 9,8
T O T A L	499.587	100%	552.863	100 %	53.276	+ 10,7 %

Source : ASSEDIC des Bouches-du-Rhône

T a b l e a u D
 EVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LES
 BOUCHES DU RHONE ENTRE 1964 ET
 1 9 6 8

(Valeur absolue et en pourcentages)

BRANCHES	1 9 6 4	%	1 9 6 8	%	EFFECTIFS	
					68/64	TAUX 68/64
. Industr. extractives	1.348	0,5	1.423	0,5	75	+ 5,5 %
. Bâtiment et TP	57.224	21,7	55.120	19,9	- 2104	
. Industr. de transfor.	105.707	40,0	108.139	39,2	+ 2432	+ 2,3 %
T O T A L	162.931	61,7	163.259	59,1	+ 328	0,2 %
. Transports	21.333	8,1	22.219	8,0	+ 886	+ 4,1 %
. Commerces	56.570	21,4	62.875	22,8	+ 6305	+ 11,1 %
. Services	19.103	7,2	24.163	8,8	+ 5060	+ 26,5 %
T O T A L	97.006	36,7	109.257	39,6	+12251	+ 12,6 %
. Divers	2.892	1,1	2.225	0,8	- 667	- 30,0
T O T A L	264.177	100%	276.164	100 %	+11987	+ 4,5 %

Source : ASSEDIC des Bouches-du-Rhône

On notera également que du fait de leur évolution inverse, les secteurs du Commerce et du Bâtiment inversent également leur rang : le Bâtiment passe au second plan alors que jusque là il était toujours l'industrie la plus importante dans la région. Cette chute des effectifs du Bâtiment s'explique par les difficultés économiques et financières rencontrées par cette Branche et ceci pendant toute la période considérée (ainsi que le confirment les indices d'évolution de l'emploi de 1965 à 1968 : Tableau E).

En ce qui concerne le secteur Secondaire au sens classique du terme, les chiffres globaux indiquent une légère diminution (40 % en 1964 et 39,2 % en 1968). Cependant il s'agit là d'une tendance générale qui cache des situations très diverses entre activités différentes : ainsi la Métallurgie (production - transformation des métaux - mécanique générale) connaît une situation difficile et la situation de l'emploi s'y aggrave, il en est de même pour le Pétrole dont l'indice d'emploi baisse régulièrement depuis 1964. Par contre les Industries comme la Construction navale et aéronautique progressent de même que l'électronique.

La situation des industries Agricoles et Alimentaires reste à peu près stable cependant que les Textiles, Habillement, Cuirs et Peaux connaissent d'assez grosses difficultés économiques et la situation de l'emploi n'y est guère favorable. On notera enfin l'évolution progressive de la Chimie et du Papier - Carton - Industries polygraphiques.

Il semble donc que cette période 1964/1968 tout en continuant à se situer dans une perspective de diminution relative du secteur Secondaire et d'accentuation des problèmes de l'emploi voit également des modifications d'évolution à l'intérieur même de chaque Branche, ainsi certaines activités "modernes" du Secondaire semblent en difficulté (Pétroles) alors que d'autres progressent (Chimie). Par ailleurs les activités "traditionnelles" de la région se divisent elles aussi en deux catégories, celles qui stagnent ou régressent (Métallurgie et Textiles), celles qui se maintiennent (Industries Agricoles et Alimentaires) ou reprennent une activité plus intense (Construction Navale et Aéronautique).

Dans le tertiaire la situation est plus simple : là, seuls les Transports sont en régression, toutes les autres activités de Services progressent.

2/ Evolution différentielle de l'emploi selon la zone géographique et la taille de l'Etablissement.

Il semblerait que l'on assiste donc en quelque sorte à une réorganisation de l'économie de l'aire non plus dans le sens d'une

T a b l e a u E
INDICE D'EVOLUTION DE L'EMPLOI DE 1965 A 1968

REGROUPT. INSEE		I N D I C E S			EFFECTIFS TOTAUX au 1.1.68 en V. A.
Postes	S e c t e u r s	1966/65 Base 100 1965	1967/66. Base 100 1966	1968/67 Base 100 1967	
02	. Pétroles et Carburants	99.03	97.53	96.13	4.323
13	. Extract. de mine-raïis et de mat. de construction	96.00	91.98	104.19	1.415
29	. Product. de métaux	99.27	101.70	96.75	1.729
36	. Premières transf. de métaux, etc...	104.28	95.81	93.49	7.353
37	. Mécanique gle. etc.	104.25	95.62	89.33	6.960
38	. Construct. navale	101.42	102.11	104.37	24.759
39	. Constr. Aéronaut.	109.00	110.36	101.77	5.263
42	. Industries du verre	98.78	97.27	96.50	6.028
	. Matér. de constr.				
45	. Bâtiment et TP	97.59	91.15	93.05	55.120
52	. Industr. Chimiques	102.51	99.75	100.90	10.204
66	. Industr. Textiles	94.76	91.00	100.92	652
67	. Habillt. - Travaux des étoffes	98.77	97.75	89.86	6.003
68	. Cuirs et Peaux	95.41	96.33	91.95	1.829
71	. Industr. Agricoles et Alimentaires	99.49	98.09	101.51	21.246
76	. Ind. du bois et de l'ameubl't.	105.73	94.82	99.13	3.311
77	. Papier - Carton	100.78	99.03	102.61	2.711
78	. Industr. Polygraph.	103.44	105.25	105.56	2.561
79	. Industr. Diverses	112.34	96.73	102.64	2.679
80	. Transports	100.61	103.60	98.64	22.219
90	. Commerces Agric. et Aliment.	107.24	110.21	100.23	16.486
91	. Commerces non Alimentaires	101.52	101.14	100.92	46.389
96	. Banques, Assuran-ces, etc...	104.60	100.72	106.42	8.262
98	. Hygiène et Serv. domestiques	101.07	107.31	104.71	4.373
99	. Professions libér. etc...	100.15	105.83	107.36	11.251
- Divers -		-	-	-	3.038
INDICE GENERAL		100.80	99.00	98.79	276.164

Source : ASSEDIC des Bouches-du-Rhône.

élimination des industries "traditionnelles" au profit des industries "modernes importées mais d'un nouvel équilibre industriel où coexisteraient d'anciennes industries "traditionnelles" qui auraient repris une activité importante et certaines branches plus "modernes". Cette rééquilibration semble par ailleurs se faire dans des localisations différentes et selon des modalités différentes quant aux types d'entreprises (taille, qualification, etc.). Ainsi, si l'on considère les deux zones qui regroupent la presque totalité des industries de l'aire (232.453 salariés sur 276.000) il faut remarquer tout d'abord la fonction spécifique de chacune de ces deux zones :

- a/ BERRE - Industriel et Moderne
- b/ MARSEILLE - Tertiaire et Traditionnel.

- Pour BERRE on note que, contrairement aux indices d'ensemble (Tableau F), certaines branches évoluent différemment. Ainsi les secteurs Premières Transformations des métaux et Mécanique Générale sont en hausse alors que la Construction Navale et Aéronautique est en baisse. Par ailleurs, les Industries Agricoles diminuent alors que le Bois augmente. Dans le Tertiaire les Transports augmentent et les Commerces sont en progression beaucoup plus forte que sur le plan du Département en général.

- Pour MARSEILLE l'Extraction, le Bois, le Textile, le Papier - Carton, les Commerces et Alimentaires, toutes branches dont les indices pour le Département sont positifs en 68, sont ici négatifs. (Tableau G).

En ce qui concerne la répartition des salariés dans des Etablissements de différentes tailles, plus ou moins nombreux suivant les secteurs, on doit noter tout d'abord la diminution relative du nombre de salariés se trouvant dans des Etablissements de plus de 50 et, à l'inverse, l'augmentation dans les Etablissements de moins de 50. Ce mouvement général doit être corrigé par une appréciation au niveau des branches (Cf. Tableau H). Pour le Secteur Secondaire la majorité des salariés se trouve dans les Etablissements de plus de 50 salariés mais l'évolution semble se faire en sens inverse pour le Bâtiment et pour les autres entreprises (le Bâtiment employant plus de salariés dans les petites entreprises et les Industries Métallurgiques plus dans les entreprises moyennes et grosses). Quant au Tertiaire, il faut mettre à part les Commerces qui regroupent habituellement le plus de salariés

Tableau F

EVOLUTION ET REPARTITION DES ETABLISSEMENTS ET DES EFFECTIFS
RELEVANT DU REGIME ASSURANCE-CHOMAGE PAR ZONES DE PEUPLE-
MENT INDUSTRIEL OU URBAIN DE PLUS DE 100.000 HABITANTS

Zone de Berre l'Etang

REGROUPEMENT INSEE		I N D I C E	
Postes	Secteurs	1967/1966 Base 100 1966	1968/1967 Base 100 1967
02	. Pétroles et Carburants Liquides	98,28	96,82
36	. Premières transform. des métaux	97,37	106,94
37	. Mécanique générale, etc...	86,94	110,06
38	. Construct. Navales Construct. Aéronaut.	101,41	97,65
42	. Industries du verre Matériaux de construct.	96,27	97,17
45	. Bâtiment et TP	100,38	98,36
52	. Industries Chimiques	99,24	101,48
71	. Industries Agricoles et Alimentaires	79,01	99,52
76	. Industries du Bois et de l'Ameublement	94,68	101,05
80	. Transports	98,27	101,63
90	. Commerces Agricoles et Alimentaires	112,44	138,17
91	. Commerces non aliment.	113,68	112,21
98	. Hygiène et services domestiques	142,23	91,15
99	. Professions libérales, etc.	111,38	108,21
Divers		-	-
T O T A L		101,12	100,70

Source : ASSEDIC des Bouches-du-Rhône.

Tableau G

EVOLUTION ET REPARTITION DES ETABLISSEMENTS ET DES
EFFECTIFS RELEVANT DU REGIME ASSURANCE - CHOMAGE
PAR ZONES DE PEUPLEMENT INDUSTRIEL OU URBAIN DE
100.000 HABITANTS

Zone de Marseille

REGROUPEMENT INSEE		I N D I C E S	
Postes	Secteurs	1967/66 Base 100 1966	1968/67 Base 100 1967
13	. Extraction de minerais divers et de Matér. de cons.	91,97	97,92
29	. Production des métaux	101,15	95,16
36	. Premières transformat. des métaux, etc...	93,25	90,11
37	. Mécanique générale, etc..	95,19	86,20
38	. Construction navale Construction Aéronaut.etc.	103,11	107,71
39	. Construction électrique	104,75	105,76
42	. Industries du verre Matériaux de construction	92,98	94,64
45	. Bâtiment et TP	90,62	90,18
52	. Industries Chimiques	97,82	100,94
66	. Industries Textiles	88,36	96,91
67	. Habilt. Travaux Etoffes	96,85	90,10
68	. Cuirs et Peaux	95,90	91,69
71	. Industries Agricoles et Alimentaires	96,64	101,08
76	. Industries du Bois et de l'Ameublement	94,85	94,83
77	. Papier - carton	95,48	99,92
78	. Industries polygraphiques	103,52	107,57
79	. Industries diverses	93,91	103,17
80	. Transports	104,31	98,03
90	. Commerces Agricoles et Alimentaires	112,36	99,61
91	. Commerces non aliment.	99,57	100,01
96	. Banques, Assurances, etc...	101,28	106,18
98	. Hygiène et Serv. Domestique	109,07	106,04
99	. Professions libérales, etc...	111,52	107,83
Divers		-	-
TOTAL		98,74	98,12

Source : ASSEDIC des Bouches du Rhône

T a b l e a u / H

EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR BRANCHE ET TAILLE D'ETABLISSEMENT ENTRE 1964 ET 1968

(en pourcentages)

		INDUSTR. EXTRACT.	BATIMENT TP	INDUSTR. TRANSF.	TRANSPORT	COMMER- CES	SERVICES	DIVERS	TOTAUX
1 à 5	1964	6,4	7,3	6,7	6,6	23,6	11,3	13,9	10,85
	1968	8,2	9,9	6,5	7,0	22,2	10,7	14,9	11,23
6 à 10	1964	13,2	6,3	4,8	8,1	14,1	8,3	10,4	7,76
	1968	13,1	7,5	5,1	8,1	14,3	8,0	5,9	8,22
10 à 50	1964	37,4	24,6	22,1	29,4	29,6	28,2	30,1	25,44
	1968	31,0	28,7	21,2	31,0	30,6	29,5	30,5	26,50
au- dessus de 50	1964	43,0	61,8	66,3	55,9	32,7	52,2	45,6	55,95
	1968	47,7	53,9	67,1	53,9	32,8	51,8	48,7	54,05
Total	1964	1.348 =100%	57.224 = 100%	105.707 = 100%	21.333 = 100 %	56.570 = 100 %	19.103 = 100%	2.892 =100%	264.177 = 100%
Total	1968	1.423 = 100%	55.120 = 100%	108.139 = 100%	22.219 = 100 %	62.875 = 100 %	24.163 =100%	2.225 =100%	176.164 = 100%

Source : ASSEDIC des Bouches du Rhône

dans les petites entreprises bien que la tendance semble aller vers une augmentation du nombre des grosses entreprises. En ce qui concerne les Transports et Services, il semblerait que le renforcement se situe au niveau des entreprises moyennes. Sur le plan du nombre d'Etablissements (Cf. Tableau I) on observe en général le renforcement des entreprises moyennes de 6 à 50 salariés et l'on vérifie que le nombre des petits Etablissements du Bâtiment augmente alors que diminue celui des gros ; cependant que la tendance est exactement inverses pour les Industries de Transformation. Pour le Tertiaire le nombre des gros Etablissements est lui en augmentation alors que pour les Transports il s'agit des entreprises moyennes.

Section 2 - La place des Ingénieurs et Cadres dans l'économie régionale

En contrepoint à cette analyse de la situation économique, nous allons donc tenter maintenant de donner quelques renseignements sur la place des ingénieurs et cadres dans cette région (1). Ceci nous permettra par la suite de faire un certain nombre de remarques sur la place de l'échantillon de notre enquête dans cette population d'ensemble.

Autant l'on peut dire que les analyses assez fréquentes qui ont pu être faites sur les problèmes de l'économie régionale ont permis d'arriver à une vision assez claire de la situation, autant les données concernant les cadres sont diverses, peu accessibles et souvent très parcellaires.

Pour tenter d'y voir plus clair nous utiliserons conjointement quatre sources documentaires :

- les chiffres du Recensement de 1962,
- les Etats 24 - 60 de 1963,
- les chiffres donnés au 1.1.66 par l'ASSEDIC dans son Etude sur les qualifications professionnelles,
- l'enquête sur les cadres de l'Echelon Régional de l'emploi de 1967.

(1) Nous entendons toujours ici le terme Région dans le sens de Région de Marseille assimilable au Département des Bouches-du-Rhône.

T a b l e a u / I

EVOLUTION DU NOMBRE DES ETABLISSEMENTS PAR BRANCHE ET TAILLE D'ETABLISSEMENT

ENTRE 1964 et 1968

(en pourcentages)

		INDUSTRIES EXTRACTIV.	BATIMENT TP	INDUSTR. TRANSFORM.	TRANS- PORTS	COMMER- CES	SERVICES	DIVERS	TOTAUX
1 à 5	1964	40,9	59,6	63,4	52,4	76,3	64,6	69,2	67,68
	1968	+ 48,9	+ 63,1	- 60,7	- 51,5	- 73,9	- 61,5	- 75,4	66,26
6 à 10	1964	23,9	14,1	12,4	18,5	12,1	14,6	13,2	13,17
	1968	+ 24,5	- 13,7	+ 13,7	- 13,4	+ 13,5	+ 15,1	7,2	14,0
11 à 50	1964	29,5	19,4	17,9	23,5	9,8	16,0	12,6	14,87
	1968	- 22,3	- 18,1	+ 18,8	+ 24,9	+ 10,6	+ 18,0	13,1	15,53
au- dessus de 50	1964	5,7	6,8	6,3	5,6	1,8	4,8	5,0	4,28
	1968	- 4,2	- 5,1	+ 6,8	- 5,1	+ 2,0	+ 5,4	3,8	4,21
Total	1964	88 =100%	3.321 =100 %	5.352 = 100 %	1.189 = 100 %	8.565 = 100 %	1.433 = 100 %	302 =100%	20.250 = 100 %
Total	1968	94 =100%	3.916 = 100 %	5.839 = 100 %	1.259 = 100%	8.781 = 100 %	1.702 = 100%	236 =100%	21.227 =100%

Nous tenterons successivement de donner :

A/ - des chiffres globaux sur le nombre de cadres recensés dans les branches d'activité des Bouches-du-Rhône,

B/ - la répartition de ces cadres dans les diverses branches d'activité,

C/ - les proportions relatives de cadres techniques ou administratifs dans ces différentes branches,

D/ - Enfin quelques données chiffrées sur la répartition de cette population selon les branches et taille d'entreprises.

E/ - Par ailleurs, grâce aux documents et annuaires d'Ecoles d'Ingénieurs, nous dresserons un tableau sommaire de l'implantation dans la région des ingénieurs sortis de grandes Ecoles Parisiennes et Régionales.

A/ DONNEES GENERALES SUR LES INGENIEURS ET CADRES

Il est assez difficile de mettre en parallèle les différentes sources chiffrées concernant les cadres ; en effet les définitions varient très sensiblement :

. Ainsi le recensement distingue deux catégories :

- ingénieurs,
- cadres administratifs supérieurs.

. Les Etats 24 - 60 distinguent eux entre :

- cadres dirigeants
- cadres
- cadres SAI (catégorie qui comprend sans doute les agents de maîtrise).

. Enfin, l'ASSEDIC parle des cadres techniques (en y incluant à la fois les ingénieurs et les agents de maîtrise) et des cadres Administratifs (qui comprennent les Dirigeants).

.../...

Malgré cette absence d'homogénéité, nous allons tenter un parallèle entre ces diverses sources qui nous donnera sinon des chiffres exacts tout au moins des ordres de grandeur.

Nous obtenons ainsi les chiffres d'ensemble suivants :

T a b l e a u K

RECENSEMENT 1962		ETATS 24 - 60 / 1963	
I/Cadres Administratifs Supérieurs	13.285 soit 78 %	I/ Cadres Dirigeants	4.275 soit 19,6%
II/Ingénieurs	5.155 28	II/ Cadres	6.070 27,9
		III/ Cadres SAI (+Agents de maîtrise)	11.432 52,5
T o t a u x	18.440 soit 100%		21.777 soit 100%

A S S E D I C 1,1.66

I/ Cadres Administratifs et de Direction	10.441 soit	45,6 %
II/ Cadres techniques et agents de maîtrise	12.414	54,4 %
T o t a u x	22.855 soit	100 %

Nous constatons ainsi que le nombre des cadres Administratifs et de Direction se situe entre 10.345 (catégories I + II des Etats 24 - 60) et 13,285 (Recensement de 1962). Pour les ingénieurs le chiffre du Recensement est sans doute le plus exact puisqu'il ne comprend pas les agents de maîtrise qui seraient alors en nombre à peu près égal (de 5 à 6,000 suivant les sources).

Le rapport cadre administratif / Ingénieur est donc de deux pour un, ce qui est considérable.

.../..

B/ REPARTITION DES INGENIEURS ET CADRES PAR BRANCHES
D'ACTIVITES

Où se trouvent situés ces ingénieurs et cadres ? Pour répondre à cette question et afin de donner des indications de tendance à peu près exactes, nous avons mis en regard les chiffres de l'ASSEDIC, de l'Echelon Régional et des Etats 24 - 60.

Nous obtenons les résultats suivants (Cf. Tableau L) :

- Dans le secondaire près de 60 % des cadres se trouvent dans deux branches d'activités :

- le Bâtiment
- la Métallurgie ;

- Dans le tertiaire une moyenne de 6 cadres sur 10 se trouve soit dans les Transports, soit dans les Commerces non Alimentaires.

Nous retrouvons bien ici la polarisation de l'activité régionale autour de certaines branches d'activité comme nous le notions au début de cette étude (voir pages 2 et 3).

Lorsque nous distinguons les cadres Administratifs des cadres Techniques, nous constatons que pratiquement 60 % des cadres Techniques des Bouches-du-Rhône sont dans la Métallurgie, le Bâtiment ou dans le Pétrole ; alors que les cadres Administratifs sont surtout concentrés dans le tertiaire et notamment les Commerces non Alimentaires (Cf. tableau M).

.../..

REPARTITION DES INGENIEURS ET CADRES SELON LES SECTEURS ET
BRANCHES D'ACTIVITES

		Assedic 1966	Echelon régional 1967	Etats 24 60 1963
Secteur secondaire	Batiment & travaux publics	29,1	26,4	26,1
	Métaux et construction électrique	33,9	31,8	31,2
	Pétrole et industrie chimique	14,7	19,4	14,8
	Industrie alimentaire	11,7	9,9	12,1
	Industries diverses	9,4	12,5	15,8
Total secteur secondaire		13,249 = 100 %	5.974 = 100 %	7.941 = 100 %
Secteur tertiaire	Transport	32,0	20,7	33,8
	Commerce non alimen- taire. Intermédiaire du commerce	40,6	35,7	32,3
	Commerce alimentaire	10,1	7,8	8,7
	Banques et Assurances	17,3	22,4	11,7
	Administration		8,9	13,5
Total secteur tertiaire		9.606 = 100 %	5.206 = 100 %	12.419 = 100 %

(En pourcentages)

Tableau M
(en pourcentages)

CADRES TECHNIQUES		CADRES ADMINISTRATIFS
. Métaux	26,8)	11,2
. Bâtiment et TP	21,9) 48,7	10,9
. Pétrole - Chimie	12,2	4,1
. Industries Aliment.	6,3	7,2
. Industries Diverses	4,6	6,5
<u>TOTAL SECONDAIRE</u>	71,8	39,9
. Transports	11,2	16,1
. Commerces non Aliment.	8,2	27,5
. Commerces Alimentaires	8,2	7,0
. Services	5,8	7,8
<u>TOTAL TERTIAIRE</u>	32,4	58,4

C/REPARTITION COMPARATIVE DES CADRES TECHNIQUES ET
ADMINISTRATIFS

Il est surtout remarquable de constater (Tableau N) que certaines branches emploient un nombre de cadres assez élevé par rapport

.../...

Tableau N - Proportion des cadres par rapport à l'ensemble du personnel de la Branche ou du secteur considéré (-En pourcentages -)

	Cadres Techniques	Cadres Administratifs	Cadres
Pétrole	14	2	16
Première transformation des métaux	8	3	11
Construction navale	8	3	11
Verre, céramique, matériaux de construction	8	3,5	11,5
Batiment & travaux publics	5	2	7
Industries chimiques	12	4	16
Industries agricoles et alimentaires	5	5	10
Textiles	2	3	5
Pelleteries - Cuirs	2	3	5
Bois et Ameublement	4	4	8
Papier Carton	5	4	9
Industries diverses	4	4,5	8,5
Ensemble du secteur secondaire	5,2	2,5	7,7
Transport et Auxiliaire	7	10	17
Transport urbain, maritime, aérien	8,5	7	15,5
Transport publics et routiers	3	5	8
Commerce agricole et alimentaire	2	6	8
Commerce non alimentaire	3	9	12
Services	6	6	12
Ensemble du secteur secondaire	3,2	5,9	9,2
Ensemble des deux secteurs	6	5	11

Source : ASSEDIC des Bouches-du-Rhône.

aux autres catégories du personnel :

- Pétrole	16 %
- Chimie	16 %
- Transports et auxiliaires	17 %
- Transports urbains, etc..	15,5 %

Par ailleurs la répartition des deux catégories de cadres varie beaucoup selon la branche à l'intérieur d'un même secteur. Ainsi, le Pétrole emploie 2 % de cadres Administratifs et 14 % de cadres Techniques alors que les Industries Agricoles et Alimentaires emploient 5 % de cadres Techniques pour 5 % de cadres Administratifs, et que le Textile emploie 3 % de cadres Administratifs pour 2 % de cadres Techniques.

Dans le tertiaire, les Transports Urbains emploient 8,5 % de cadres Techniques et 7 % de cadres Administratifs, les Services 6 % de cadres Techniques et 6 % de cadres Administratifs, les Commerces non Alimentaires 3% de cadres Techniques et 9 % de cadres Administratifs. (1).

D/ REPARTITION COMPARATIVE DES CADRES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Non seulement le type de cadres varie en proportion suivant le secteur d'activité et la branche, mais l'importance de l'une ou l'autre catégorie (cadre technique ou administratif) est aussi fonction de la taille de l'entreprise (Cf. Tableau O - a et b).

Nous notons ainsi que dans le secteur secondaire les cadres Techniques sont toujours en majorité dans de grosses entreprises alors que les cadres administratifs des mêmes branches sont généralement

.../..

(1) Les chiffres de l'ASSEDIC sont confirmés par ceux de l'Echelon Régional.

Tableau 0/a CADRES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

		1 à 10 salariés	11 à 50 salariés	+ 50 salariés	% Total
Pétrole	C A	58		42	100
	C T	7,0		93,0	100
Première transformation des métaux	C A	12,8	29,5	57,7	100
	C T	3,4	12,3	84,3	100
Construction navale	C A	5,0	22,3	72,7	100
	CT	1,0	7,9	91,1	100
Verre, Céramique matériaux de construction	C A	13,7	48,8	37,5	100
	C T	2,3	23,2	74,4	100
Batiment et travaux publics	C A	17,6	42,7	39,7	100
	C T	6,0	25,3	68,6	100
Industrie chimique	C A	11,2	34,8	54,0	100
	C T	2,4	9,7	87,9	100
Industries agricoles et alimentaires	C A	15,6	32,8	51,4	100
	C T	5,8	15,1	78,9	100
Textiles	C A	20,9	43,4	35,6	100
	C T	7,8	28,4	63,7	100
Pelleteries cuirs	C A	35,4	50,0	14,6	100
	C T	22,8	45,7	31,4	100
Bois et ameublement	C A	14,1	64,1	21,8	100
	C T	10,7	36,5	52,8	100
Papier - carton	C A	18,4	52,2	29,3	100
	C T	6,7	28,6	64,5	100
Industries diverses	C A	20,4	35,7	43,8	100
	C T	5,9	25,0	69,0	100
Total secondaire	C A	15,0	36,7	48,2	100
	C T	4,2	23,3	79,6	100

Source : ASSEDIC des Bouches-du-Rhône.

Tableau 0/b - CADRES TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

		1 à 10 salariés	11 à 50 salariés	+ 50 salariés	% Totaux
Transports et auxiliaires	C A	25,0	42,9	32,0	100
	C T	7,5	25,9	66,5	100
Transports urbains maritimes et aériens	C A	11,6	8,9	79,4	100
	C T	0,8	2,5	96,5	100
Transports publics et routiers	C A	31,2	45,8	22,9	100
	C T	19,2	43,8	36,9	100
Commerces agricoles et alimentaires	C A	43,8	38,7	17,3	100
	C T	32,4	42,1	25,3	100
Commerce non alimentaires	C A	42,6	39,8	17,4	100
	C T	21,2	42,1	36,7	100
Services	C A	48,2	33,4	30,3	100
	C T	24,5	42,7	32,6	100
Total tertiaire	C A	37,5	37,8	26,2	100
	C T	16,3	32,7	50,9	100

Source : ASSEDIC des Bouches-du-Rhône.

dans des entreprises comprenant entre 11 et 50 salariés. Ceci est particulièrement vrai pour le Pétrole, la Chimie et les Industries Agricoles et Alimentaires.

Par contre, dans les Cuirs et Peaux seulement 30 % des cadres Techniques sont dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Il faut bien entendu voir ici l'effet conjugué de la taille moyenne de l'entreprise d'une branche donnée et de la proportion de cadres qu'elle emploie.

Pour le tertiaire on constate un certain "glissement" des pourcentages importants. Les cadres Techniques se trouvent surtout dans des Etablissements comportant entre 11 et 50 salariés, alors que les cadres Administratifs sont dans des Etablissements de moins de 10 salariés.

On peut donc en tirer une règle générale assez simple mais qui nous permettra de comprendre certaines distorsions de notre échantillon :

"Plus on va vers de petites entreprises plus on a de chance de trouver des cadres Administratifs plutôt que Techniques, et plus on va vers des grosses entreprises et plus on trouve une proportion de cadres Techniques forte par rapport aux Administratifs".

Par ailleurs, l'enquête de l'échelon Régional nous donne une proportion globale pour les deux secteurs secondaire et tertiaire, et nous montre ainsi leur différence de structure : Tableau P.

T a b l e a u P

LES CADRES ET LA TAILLE DE LEUR ENTREPRISE DANS
LES BOUCHES DU RHONE
(Selon Echelon Régional)

S e c o n d a i r e

- Entreprises de 201 et + de salariés (24 cadres par entreprise) ... 14 % des cadres
- Entreprises de 51 à 200 " (5 " par entreprise) - 31 % des cadres
- Entreprises de 11 à 50 " (2 " par entreprise) - 25 % des cadres

T e r t i a i r e

- Entreprises de + de 200 salariés (moy. 45 cadres par entr.) 26 % des cadres
- Entreprises de 51 à 200 " (moy. 10 cadres par entr.) 31 % des cadres
- Entreprises de 11 à 50 " (moy. 3 cadres par entr.) 43 % des cadres

E/ LA FORMATION DES INGENIEURS ET CADRES TRAVAILLANT DANS
LA REGION ET LEUR REPARTITION DANS LES DIVERSES BRANCHE
DE L'ECONOMIE REGIONALE

Qui sont ces ingénieurs et cadres ? D'où sortent-ils ? Quelle formation ont-ils ? - Quel âge ont-ils ? Toutes ces questions nous avons tenté de les approcher à travers les annuaires d'Ecoles. Malheureusement ce dépouillement n'est pas exhaustif puisqu'il ne comprend que les ingénieurs et cadres sortant de 7 Ecoles dont 5 Parisiennes (dont les anciens sont regroupés généralement dans le GRECO) et deux régionales (Ecole Supérieure de Commerce et Arts et Métiers). Les totaux portent donc sur 2.355 individus qui se répartissent de la manière suivante :

T a b l e a u Q

% Ensemble	Valeur absolue	Ecoles	% GRECO seul
6,9 %	160)	X	17,8
10,3 %	241)	ECP	26,7
5,7 %	134) 901	INA	14,9
6,0 %	139)	SCIENCES PO	15,4
9,7 %	227)	HEC	25,2
			<u>901 = 100%</u>
(23,3 %	544	ESC	
61,4 (38,12 %	890	A M	
<u>100 %</u>	<u>2.355</u>		

Leur répartition par Ecole et par année de promotion (Tableau R) nous permet de montrer la jeunesse relative des anciens d'HEC et surtout celle des anciens de Sciences Po ; cependant que les anciens des Ecoles Régionales travaillant encore dans les Bouches-du-Rhône sont surtout des gens ayant atteint la cinquantaine.

Tableau R

REPARTITION DES INGENIEURS ET CADRES PAR ECOLES ET ANNEE DE PROMOTION (en pourcent.)

	E C P	H E C	X	I N A	Sc. Po.	E S C	A M
Avant 1920	2,9	1,3	5,6	5,2		17,3	9,3
De 1920 à 1929	25,7 46,0%	17,2 44,1%	15,6 46,8%	18,7 44,0%	4,3 24,4%	21,1 63,6%	25,6 60,
De 1930 à 1939	17,4	25,6	25,6	20,1	20,1	25,2	25,6
De 1940 à 1949	27,0	22,5	23,8	38,8	30,2	19,7	17,8
De 1950 à 1959	20,8 54,0%	22,9 55,9%	28,1 53,2%	14,2 56%	38,9 75,6%	14,4 36,4%	18,5 39,
De 1960 à 1965	6,2	10,5	1,3	3,0	6,5	2,3	3,1
TOTAUX	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Dans quelles branches se répartissent ces ingénieurs et cadres ?

Le Tableau suivant nous montre les différences existant entre la répartition des anciens des Ecoles Parisiennes et ceux des Ecoles Régionales.

(Liste de toutes les branches comportant plus de 15 ingénieurs et cadres).

.../..

T a b l e a u /S

ECOLES PARISIENNES		ECOLES REGIONALES	
Rang 1 - Administration Econ. - Syndicats	102	1 - Intermédiaires Aux. Commerces Industrie	162
2 - Interméd. Auxiliaires Commerces - Industr.	101	2 - Bâtiment et TP	147
3 - Bâtiment et TP	56	3 - Fonderies - Pompes	111
4 - Industries Chimiques	52	4 - Transports Maritimes	94
5 - Etablts. Financiers Banques	42	5 - Construction machines	76
6 - Transports Ferrovi- aires	32	6 - Enseignement	68
- Santé	32	7 - Electricité	65
- Armées	32	8 - Construct. Aéronautique	61
7 - Electricité	23	9 - Pétrole et carburants	60
- Justice et Auxil.	23	10 - Industries Alim. diverses	59
8 - Administration Gle.	21	11 - Transports Ferroviaires	43
9 - Commerce Matières premières	20	12 - Industries Chimiques	39
- Enseignement	20	13 - Construction Electriques	30
10 - Assurances	19	14 - Administration Econom.	28
- Culture	19	- Construction navale	28
11 - Construction navale	18	15 - Ets. Financiers Banques	26
- Transports Maritimes	18	16 - Assurances	23
12 - Fonderies - Pompes	16	17 - Services et Arts	21
13 - Pétroles et carburants	15	18 - Mécanique Générale	20
- Auxiliaires des Transp.	15	19 - Justice et Auxiliaires	16
- Industries des Corps gras	15	20 - Auxiliaires des transports	15

Il est clair que la majorité des ingénieurs et cadres parisiens viennent occuper dans les Bouches-du-Rhône des emplois élevés dans des secteurs comme l'Administration ou les Services Publics Economiques Sociaux et Financiers, ou encore dans des Etablissements locaux d'entreprises nationales (Banques, Chimie), mais assez peu dans les industries de production régionale qui sont au contraire le lieu d'embauche principal des "locaux" (Bâtiment, Métallurgie).

F/ L'EMPLOI DES CADRES

A partir des chiffres que nous venons de donner nous pouvons déjà poser une question importante, question qu'il sera sans doute utile d'analyser à fond ultérieurement : il s'agit du problème de l'emploi.

En effet, comme nous venons de le voir, nous trouvons dans la région beaucoup de cadres Administratifs par rapport aux cadres Technique. Ces cadres Administratifs proviennent pour beaucoup d'écoles Parisienne très cotées et occupent des postes élevés dans des branches où l'activité économique est prospère. Par ailleurs, nous trouvons concentrés dans les industries de production régionales (qui sont dans certains cas en pleine transformation ou même, certaines, en régression), des cadres formés localement. Nous pouvons dire que les risques sont grands en matière d'emploi pour cette deuxième catégorie d'ingénieurs et cadres, beaucoup plus que pour les premiers. Ils sont d'autant plus grands que, dans le cadre d'une nécessité de reconversion dans une autre région un ingénieur ou cadre formé à Paris, dans une Ecole de haut niveau a surement moins de difficultés pour retrouver un travail qu'un autre.

Comme premiers éléments à cette étude des problèmes de l'emploi des cadres nous donnons ici quelques chiffres tirés de l'étude de l'Echelon Régional.

T a b l e a u / T

DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS AU 1ER MARS 1966 DANS LES BUREAUX
DE L'EMPLOI DES BOUCHES DU RHONE
(En pourcentages)

A G E	Cadres TECHNIQUES	Cadres ADMINISTRAT.	Cadres COMMERCIAUX	TOTAUX
- 40 ans	<u>46,4</u>	28,5	<u>32,0</u>	37 %
- 41 à 50	27,1	20,4	27,9	26 %
- 51 à 60	16,9	<u>37,7</u>	25,2	25 %
+ de 60	9,6	13,2	15,0	12 %
Totaux verticaux	100 %	100 %	100 %	100%
Totaux horizontaux	40 %	24 %	36%	100%

Nous trouvons là une première indication sur l'âge des cadres chômeurs, selon leur type de qualification.

Il est remarquable de constater que les cadres techniques chômeurs sont surtout des gens de moins de 40 ans, alors que les cadres administratifs sont surtout âgés de 50 ans et plus.

Par ailleurs, on note que le chômage touche aussi beaucoup de cadres techniques diplômés de Grandes Ecoles, alors qu'il touche essentiellement des cadres autodidactes administratifs et surtout commerciaux.

T a b l e a u / U

	Cadres Techniques	Cadres Administr.	Cadres Commerciaux	TOTA
Diplômé Grandes Ecoles (au moins licence)	29,0	11,2	4,1	12 %
DIPLOME autres Ecoles (au moins baccalauréat)	34,9	37,7	31,3	34 %
Cadres autodidac.	45,2	51,0	64,6	54 %
% Totaux VERTIC.	100%	100 %	100%	100%
% HORIZONTALAUX	40 %	24 %	36 %	100%

Ainsi ces trois variables :

- âge,
- formation,
- tache

semblent-elles jouer un rôle divers dans le chômage des cadres selon la manière dont elles sont combinées. Il s'agit donc là de 3 données qu'il faudra analyser plus particulièrement dans une étude spécifique sur les

problèmes d'emploi des cadres..

En soulevant ces problèmes, nous pensons avoir montré l'importance que revêt pour une étude qui concerne en particulier le syndicalisme et les moyens d'action revendicatifs collectifs, une analyse de la situation économique et de la situation de l'emploi assez détaillée.

On peut en outre faire l'hypothèse que les différences que nous avons notées dans la situation des cadres des diverses branches n'ont pas été sans avoir d'importantes répercussions sur le type d'action des cadres en Mai 68.

•

CHAPITRE II

LES INGENIEURS ET CADRES DE L'ENQUETE, LEUR SITUATION DE TRAVAIL ET LEURS OPINIONS SUR LES PROBLEMES D'EMPLOI

Il nous a semblé intéressant et important d'effectuer la description de notre population en prenant comme critère comparatif de base la branche d'activité. En effet, les ingénieurs et cadres occupent des postes différents, des niveaux de responsabilité ou d'encadrement divers selon qu'ils se trouvent dans l'Electronique ou le Bâtiment, par exemple. Nous avons donc voulu voir comment ces différences jouaient sur notre population et si cela entraînait des attitudes et opinions diverses (notamment sur le problème de l'emploi).

Section I - Les Entreprises et cadres représentés dans l'enquête.

A/ VENTILATION DE NOTRE ECHANTILLON PAR BRANCHE D'ACTIVITE

Notre population totale comprend donc 455 personnes que l'on a regroupées dans dix branches, ou plutôt dix catégories d'entreprises. En effet, si certaines de ces catégories correspondent effectivement à des branches d'activité au sens statistique ou INSEE du terme (exemples : Bâtiment et TP, Métallurgie), d'autres correspondent à une seule entreprise (exemples : C. E. A. et Sud Aviation), d'autres encore à un certain type d'entreprise effectuant un travail identique bien que pouvant appartenir à des branches d'activité différentes (exemple : Bureaux d'Etudes).

Nous avons été amenés à faire ces distinctions afin de tenter d'obtenir des catégories homogènes en ce qui concerne le type de travail effectué dans les diverses catégories d'entreprises, et également afin d'étudier isolément des entreprises qui, à elles seules, constituent des terrains d'analyse particuliers (c'est le cas pour Sud Aviation ou le C.E.A. en raison de leur place dans l'économie régionale.

Cette répartition en dix catégories a cependant un défaut important : la faiblesse très grande parfois de la représentation de certaines branches (exemples : Banques ou Marine Marchande). Avec des effectifs aussi faibles la répartition en pourcentages n'a pas grande signification ; nous avons cependant maintenu la distinction entre ces branches car malgré cette faiblesse des effectifs, il nous paraît possible de lire quelques renseignements significatifs de tendances. Il conviendra cependant d'être très prudent dans l'interprétation de ces chiffres où, là plus qu'ailleurs, il est clair que les observations effectuées doivent être réservées à notre population et ne peuvent que très difficilement être sujettes à extrapolation en raison de cette non représentativité.

Notre population se présente donc de la manière suivante :

T a b l e a u I

EFFECTIFS CADRES DE NOTRE POPULATION SELON LES CATEGORIES D'ENTREPRISE

	Valeur absolue	Pourcentage
. Bureaux d'Etudes	71	15,6
. Chimie Pétrole	86	18,9
. Métallurgie	54	11,9
. Alimentation	28	6,1
. Bâtiment et TP	24	5,3
. Banques	9	2,0
. Marine Marchande	14	3,1
. CEA	67	14,7
. Sud Aviation	52	11,4
. Services Publics	50	11,0
T o t a u x	455	100%

Si nous effectuons le regroupement des catégories d'entreprises selon les deux secteurs Secondaire et Tertiaire, nous constatons que les deux tiers de notre échantillon se trouvent dans des branches ou entreprises du secteur Secondaire (sur ce nombre la moitié se trouve dans le Secteur Energie Chimie), alors qu'un quart de notre population se trouve dans le secteur Métallurgie Aéronautique à lui seul.

T a b l e a u / I b i s

EFFECTIFS CADRE DE NOTRE POPULATION SELON LES SECTEURS

S e c t e u r s	Valeur absolue	Pourcentage
<u>- SECTEUR SECONDAIRE</u>		
· Chimie Pétrole	57	12,5)
· CEA	86	18,9)
· Métallurgie	29	6,4)
· Sud Aviation	67	14,7)
· Alimentation	54	11,9)
· Bâtiment et TP	52	11,4)
	28	6,1)
	24	5,3)
		33,6)
		68,3)
		(+2/3)
<u>- SECTEUR TERTIAIRE</u>		
· Bureaux d'Etudes	71	15,6)
· Services Publics	50	11,0)
· Marine Marchande	14	3,1)
· Banques	9	2,0)
		26,6)
		31,7)
		(-1/3)
T o t a u x	455	100 %

Par ailleurs, en ce qui concerne le Tertiaire, notre population provient essentiellement des Services Publics et Bureaux d'Etudes (1/4 de l'ensemble.

Il nous faut donc noter la faiblesse de la représentation des branches qui, dans l'économie régionale, ont une importance très sensible (Alimentation, Bâtiment, Transports et Services). De ce point de vue on peut donc dire que notre échantillon est peu représentatif de la situation des cadres de la région (Cf. Supra - chapitre I). Ceci provient sans doute du mode de diffusion de notre questionnaire (par le canal des associations et syndicats professionnels) qui n'a permis d'atteindre que les ingénieurs et cadres se trouvant concentrés, en majorité, dans de grosses unités de production.

B/ LES BRANCHES ET TYPES D'ENTREPRISES REPRESENTES DANS L'ENQUETE

Comme nous le montre le Tableau II - 18 % seulement de notre population provient d'entreprises privées de moins de 1.000 salariés (qui, comme nous le savons, sont en nombre restreint dans notre région alors que près de 45 % vient d'entreprises publiques ou semi-publiques de très grosse taille (CEA, Sud-Aviation, EDF, SNCF, etc...)). A ce propos, il est intéressant de noter les différences entre branches :

- Si tous les cadres des Banques et de la Marine se trouvent bien entendu dans de grosses entreprises, la proportion passe à 85 % pour la Chimie (73/86), à environ 75 % pour la Métallurgie (39/54) et l'Alimentation (21/28), mais tombe à 50 % pour le Bâtiment (où le tiers des effectifs se trouve dans des entreprises de 50 à 200 salariés).

En ce qui concerne les Bureaux d'Etudes la situation est bien sûr différente. Près de la moitié des effectifs de cette catégorie se trouve dans des entreprises du Secteur Public ou Semi-Public (dont un grand nombre au C. E. T. E.). Les ingénieurs et cadres se trouvent aussi dans des Bureaux d'Etudes de moyenne importance comme la Société du Canal de Provence par exemple et le quart des effectifs de cette catégorie se trouve dans de petites entreprises.

En schématisant, on pourrait dire que notre population se répartit en 3 catégories :

- LES INGENIEURS ET CADRES PROVENANT DE PETITES ENTREPRISES (essentiellement Bureaux d'Etudes et Bâtiment),
- LES INGENIEURS ET CADRES CONCENTRES DANS DE GROSSES ENTREPRISES PRIVEES PRINCIPALEMENT DU

TABLEAU II : TAILLE DES ENTREPRISES DE NOTRE ENQUETE (en valeur absolue)

	Ensemble	Bureaux d'études	Chimie Pétrole	Métallurgie	Alimentation	Batiment & travaux publics	Banques	Marine Marchande	C. E. A.	Sud Aviation	Services publics
moins de 50 Salariés	20	14	0	2	2	2	0	0	0	0	0
de 50 à 200 Salariés	13	5	0	0	0	8	0	0	0	0	0
de 201 à 1000 Salariés	50	17	13	13	5	2	0	0	0	0	0
Plus de 1000 Salariés	169	1	73	39	21	12	9	14	0	0	0
Etat ou semi- publique	203	34	0	0	0	0	0	0	67	52	50
TOTAUX	455	71	86	54	28	24	9	14	67	52	50

SECTEUR SECONDAIRE (Chimie - Métallurgie),
- LES INGENIEURS ET CADRES PROVENANT DES SERVICES
PUBLICS OU DE SUD AVIATION ET CADARACHE.

Encore faudrait-il opérer des distinctions plus fines au niveau d'une analyse de détail étant donné que, par exemple l'EDF, fournit à elle seule la moitié des effectifs de notre catégorie Services Publics.

C/ LA PLACE OCCUPEE PAR LES INGENIEURS ET CADRES DANS
LEURS ENTREPRISES RESPECTIVES -

En fonction de ces catégories d'entreprises et des différences existantes entre branches, il nous faut examiner la place qu'y occupent les Ingénieurs et cadres de notre population : Sont-ils des marginaux par rapport à l'activité productive de leur entreprise (comme pourrait l'être, par exemple, un administratif dans une usine métallurgique ou un technicien dans une banque) ou sont-ils étroitement liés à l'activité principale de l'entreprise ?

Les interviewés avaient à répondre à cette question d'une part en donnant le secteur d'activité dans lequel ils travaillaient, de l'autre en indiquant l'activité à laquelle leur temps de travail était plus spécialement consacré.

1/ Le Secteur d'Activité

En ce qui concerne le secteur d'activité, les renseignements obtenus sont les suivants (Cf. Tableau III) :

- Les chiffres d'ensemble (61 % de la population travaillant dans les secteurs Etudes et Recherches et Technique et 46 % travaillant dans le Technique ou Technico-Administratif) sont à rapprocher de ceux fournis par le Tableau I Bis - Tableau qui nous montrait que notre population se situait pour les 2/3 dans le secteur Secondaire de production.

- Nous relevons dans les Bureaux d'Etudes le faible pourcentage d'Administratifs ou commerciaux (5,6 %) et l'assez fort pourcentage de chercheurs (1/3 du total).

- Pour la Chimie c'est le secteur Technique qui prime largement

TABLEAU III : SECTEUR D'ACTIVITE ACTUEL (en pourcentage)

	Ensemble	bureaux d'études	chimie pétrole	métallurgie	alimentation	bâtiment et TP	banques	marine marchande	C E A	Sud Aviation	services publics
Non réponse	9	15,5	8,1	3,6	3,6	16,7	11,0	14,3	14,9	5,8	0
Secteur Administratif	11	5,6	26,8	31,5	52,2	0	44,5	7,1	0	0	40
Secteur Commercial	8					0	0	0	0	0	
Secteur Recherche	25	33,8	11,6	20,4	0	8,3	0	0	59,6	57,6	4,0
Secteur Technique	36	45,0	53,5	44,5	39,3	75	44,5	78,6	25,5	36,6	56
Secteur technico- Administratif	10										
TOTAUX	455=100 %	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%

avec plus de la moitié des effectifs (53,8) alors que parmi les Administratifs et commerciaux ce sont les commerciaux qui l'emportent (16,3 % contre 10,5 % aux administratifs).

- Dans la Métallurgie les techniciens (1) sont toujours en nombre important (44,5 %) mais les Administratifs et Commerciaux atteignent presque le tiers du nombre des ingénieurs et cadres de cette branche (dont près de 20 % aux administratifs).

- Dans l'Alimentation cette proportion d'Administratifs et Commerciaux dépasse la moitié des effectifs de la branche et l'on note l'absence totale de chercheurs.

- Pour le Bâtiment aucun Administratif n'a répondu et les 3/4 des effectifs sont des Ingénieurs Techniciens.

- Dans les Banques il s'agit surtout d'Administratifs ou de Techniciens Administratifs (7 sur 9).

- Dans la Marine Marchande la totalité des réponses provient des gens travaillant dans les secteurs techniques et administratifs.

- Pour le CEA près de 60 % des ingénieurs et cadres sont des chercheurs alors qu'aucun Administratif n'a répondu.

- A Sud-Aviation la proportion des ingénieurs travaillant dans un Département technique est supérieure à celle de Cadarache.

- Dans les Services Publics la majeure partie des réponses provient soit des Administratifs (13 sur 50) soit de cadres techniques (20 sur 50).

Les ingénieurs et cadres qui ont répondu à notre questionnaire sont donc bien directement liés à l'activité productrice de leur entreprise. On retrouve, en effet, les trois catégories d'entreprises (Cf. Supra page 29) à travers les secteurs d'activité représentés :

- Secteur Technique et Commercial pour les Industries de Production (par exemple Chimie, Alimentation).

(1) Nous emploierons fréquemment ce terme au sens "d'Ingénieurs Techniques".

- Secteur Technique et Recherche pour les Bureaux d'Etudes et le semi-public (C.E.A. ou Sud - Aviation) ;

- Secteur Administratif et Technique pour les branches du Tertiaire ou Services Publics (Banques, Marine Marchande et Services Publics).

On peut penser que ce lien direct avec la production effectuée par l'entreprise n'aura pas sans conséquence sur la manière dont les ingénieurs et cadres envisagent les problèmes de leur entreprise et notamment celui de la sécurité de l'emploi.

2/ Les taches effectuées

Par ailleurs, la question sur les taches les plus importantes nous permet d'affiner les conclusions précédentes notamment en nous renseignant sur le lien entre les divers types de taches effectuées. Nous avons représenté notre population sous la forme d'un arbre d'implications qui nous donne une vue synthétique des taches effectuées. (Cf. Tableau IV).

Ainsi, la prépondérance des techniciens et chercheurs sur les cadres administratifs, commerciaux ou de commandement est-elle confirmée (72 % contre 27 %). On note également que les ingénieurs techniques ont le plus souvent des taches qui sont essentiellement d'organisation et de rapport avec les subordonnés (91/148) alors que les chercheurs ont beaucoup plus fréquemment des taches d'administration et de relations avec l'extérieur (27/94) ou seulement des taches de recherche (27/94). Enfin, lorsque les ingénieurs ont à la fois des taches techniques et de recherche ; ils en ont rarement d'autres en même temps.

On peut voir dans ces trois catégories de tâches trois positions de l'ingénieur dans l'entreprise :

- d'une part l'Ingénieur qui travaille dans un Département de PRODUCTION et qui occupe à la fois un poste TECHNIQUE et D'ENCADREMENT ;

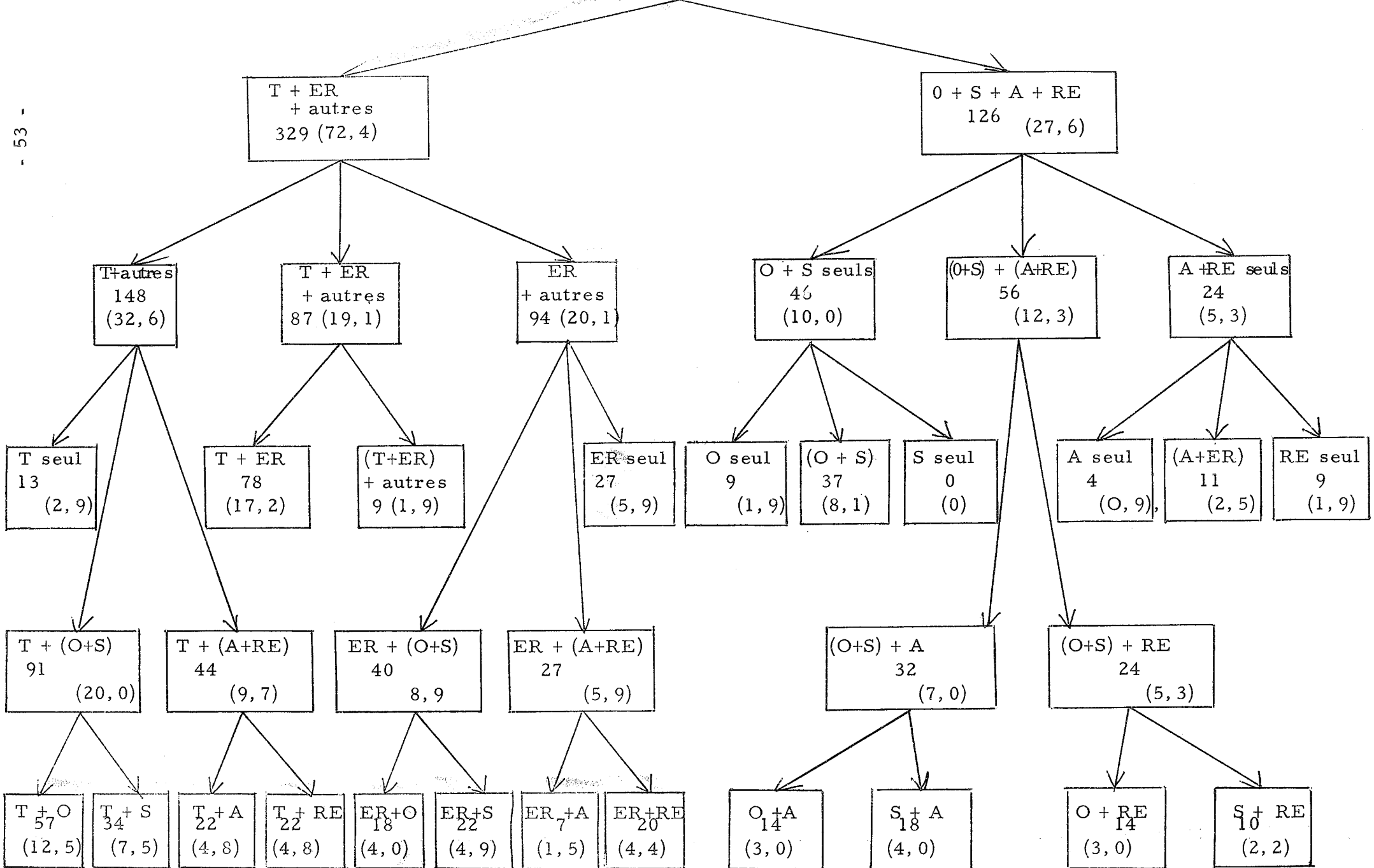
- d'autre part, l'ingénieur qui, également employé dans un Département de PRODUCTION n'a PAS DE TACHE D'ENCADREMENT mais effectue un travail isolé composé à la fois de RECHERCHE ET DE PRODUCTION ;

- enfin le CHERCHEUR qui a tout à la fois des TACHES D'ENCADREMENT dans le cadre de la petite équipe de techniciens qui travaillent autour de lui et, d'autre part, des taches ADMINISTRATIVES ET DE RELATIONS AVEC L'EXTERIEUR souvent limitées à la gestion de la recherche qu'il dirige. Dans d'autres cas le chercheur peut travailler seul sur son projet sans autre type de taches.

E=ensemble, T=technique, ER=études & recherches, O=organisation,
S=relation avec subordonnés, A=administration, RE=relation avec extérieur

E - 455
(100)

TABLEAU IV : TACHES EFFECTUEES
(en valeur absolue et pourcentage)



La partie de l'arbre consacrée au cadre sans tâche technique ou de recherche nous permet de noter :

- que les Administratifs purs sont beaucoup moins nombreux que les cadres d'encadrement (24 contre 46) ;
- que la position de cadre d'encadrement sans responsabilité administrative comporte la plupart du temps à la fois des tâches d'organisation et de rapports avec les subordonnés (37/46) ;
- que parmi les cadres d'encadrement ayant des responsabilités administratives (56/126) il semblerait que les rapports avec les subordonnés s'accompagnent plus souvent de tâches administratives alors que celles d'organisation impliquent souvent des relations avec l'extérieur.

Ces dernières remarques permettent, semble-t-il, de mettre en lumière une différence assez importante entre les ingénieurs et cadres techniques et les autres : si les premiers occupent des postes assez spécialisés demandant un ou deux types d'activités bien particularisées, les seconds ont généralement des postes plus composites comportant des tâches plus diverses. On peut se demander dans quelle mesure ce double caractère des postes occupés ne sera pas à mettre en relation avec la différence de formation requise et par conséquent avec les problèmes qui pourraient se poser en cas de transformation de l'entreprise ou même en cas de licenciement.

Ainsi nous avons constaté que dans les Bureaux d'Etudes comme au CEA ou à Sud-Aviation (principalement au CEA) les tâches d'études et recherche viennent largement au premier rang ; suivies par les tâches techniques, puis par celles d'organisation. Les tâches administratives viennent ensuite dans les Bureaux d'Etudes et à Sud-Aviation devant les rapports avec les subordonnés et les relations avec l'extérieur alors qu'au CEA c'est l'inverse. Il s'agit donc vraisemblablement pour ces trois catégories d'entreprises d'ingénieurs de production ou (et) chercheurs qui n'ont pas (ou peu dans le cas de Cadarache) d'activités d'encadrement mais qui ont quelques responsabilités administratives, sans doute de gestion de leur budget de recherche. Cadarache se distingue de Sud-Aviation ou des Bureaux d'Etudes par la plus grande "autonomie" du chercheur qui, outre la responsabilité d'une équipe de techniciens, est également chargé des aspects administratifs et relationnels de sa recherche.

La Chimie occupe, elle, une position particulière par la prépondérance des tâches de relations avec les subordonnés suivies par les tâches d'études, recherche et technique, Organisation, Relations avec l'extérieur. La faiblesse de la fréquence des tâches administratives nous

montre que nous avons affaire à des ingénieurs et cadres techniques (pouvant également effectuer quelques recherches).

La Métallurgie, comme l'Alimentation, fait une large place aux tâches d'organisation et de relations avec l'extérieur ; viennent ensuite les tâches de relations avec les subordonnés et enfin les trois autres types de tâches sensiblement à égalité. Là encore l'aspect encadrement prime, mais vraisemblablement à un niveau plus élevé ; il s'agit sans doute de tâches de direction comme le montre la primauté des tâches liées à l'organisation de l'entreprise plus qu'au travail. Cette même remarque peut s'appliquer au Bâtiment et aux Banques où les tâches d'organisation et de relations avec l'extérieur sont là aussi importantes. Il faut y ajouter pour les Banques l'importance des tâches administratives, pour le Bâtiment celle des tâches techniques, tâches qui dans l'un et l'autre cas constituent l'activité productive de la branche.

La Marine Marchande se place elle aussi à part dans la mesure où les tâches remplies combinent l'aspect technique, les relations avec les subordonnés et le travail administratif.

Quant aux Services Publics deux types de tâches, caractérisant sans doute les deux types de fonctions occupées, sont au premier plan : les tâches techniques et les tâches administratives.

3/ Catégories Professionnelles et Positions Hiérarchiques

Reste à situer le niveau hiérarchique occupé par les Ingénieurs et cadres de notre population.

Pour la catégorie Professionnelle le type de réponses obtenues ne permet pas d'opérer un rangement selon l'échelle classique des Positions. En effet, la majeure partie (67 %) des ingénieurs et cadres n'a donné pour tout renseignement que le titre : "Ingénieur" par exemple. Dans l'ensemble notre population comporte un pourcentage restreint de non-ingénieurs (11 %). Cependant ce pourcentage varie assez considérablement selon les catégories d'entreprises. (Cf. Tableau V) :

- Il est ainsi pratiquement inexistant dans la Chimie, le Bâtiment, les Banques et la Marine, le CEA et Sud Aviation ;

- assez peu important dans les Bureaux d'Etudes, la Métallurgie et l'Alimentation (entre 13 et 22 %) ;

- par contre il est fort dans les Services Publics (44 %) où beaucoup d'agents de maîtrise ont répondu à notre enquête (1).

(1) Ce fort pourcentage de réponses des agents de maîtrise est lié à l'ambiguïté de la notion de cadre dans les Services Publics. .../..

TABLEAU V : CATEGORIE PROFESSIONNELLE ACTUELLE (en pourcentage)

	ensemble	bureaux d'études	chimie pétrole	métallurgie	alimentation	bâtiment et TP	banques	marine marchande	C. E. A.	Sud - Aviation	services publics												
Non réponse	5	14,1	0	2	0	0	0	14,3	10,5	3,8	6												
Ouvriers Techniciens Agent de maîtrise	11	14,1	12	13	21,5	0	22	0	1,3	3,8	44												
Ingénieurs Position I	3	83	71,8	98,8	85,0	0	16,5	78,7	87,5	7,7	53,9	8											
Ingénieurs Position II	9												16	2,8	8,1	16,5	0	35,7	7,5	40,4	8		
Ingénieurs Position III	4												83	71,8	98,8	85,0	0	43,0	87,5	5,8	50		
Ingénieurs S. A. I.	61												67	69,0	90,7	68,5	46,4	83,5	78	7	80,7	34,6	42
Cadres S. A. I.	6												67	69,0	90,7	68,5	32,1	0	78	0	0	3,8	
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%												

Dans l'Alimentation et dans les Banques le titre "Cadre" est beaucoup plus souvent avancé que partout ailleurs alors que dans la Marine Marchande et à Sud Aviation les Ingénieurs ou Officiers donnent plus fréquemment leur position dans la grille professionnelle.

Pour la Position Hiérarchique nous obtenons des réponses selon quatre niveaux que nous groupons deux par deux. (Cf. Tableau VI) : le niveau de responsabilité de groupe et de service qui indique une responsabilité limitée dans l'entreprise, alors que les niveaux de responsabilité "Département et Direction" indiquent une position hiérarchique se rattachant à la marche d'ensemble de l'entreprise. Par ailleurs, les "Non Réponses" ou la mention "sans responsabilité" correspond sans doute à la position soit de technicien soit d'ingénieur débutant ou encore à celle d'ingénieur travaillant isolément (dans le cas des Bureaux d'Etudes ou de Cadarache). La population de l'enquête se répartit par moitié entre d'une part les Ingénieurs ou Cadres ayant des responsabilités de groupe ou de service et d'autre part entre les techniciens ou ingénieurs sans responsabilité hiérarchique (3/4) et les ingénieurs ou cadres dirigeants de l'autre (1/4). Ces chiffres d'ensemble recouvrent trois types de situation assez différentes :

- le CEA et Sud Aviation comportent environ 3/4 d'ingénieurs sans responsabilité et aucun cadre ou ingénieur de direction ;

- l'Alimentation, le Bâtiment et les Banques sont les branches où les cadres dirigeants forment les 4/10 de cette population alors qu'inversement le personnel sans responsabilité est faiblement représenté ;

- enfin, les Bureaux d'Etudes, la Chimie, la Métallurgie, la Marine Marchande et les Services Publics sont les branches où les responsables au niveau groupe ou service sont fortement représentés (généralement à raison de 60 % des effectifs de la branche). Ceci va en général de pair avec une assez forte proportion de personnel sans responsabilité et peu de cadres ou ingénieurs de Direction.

D/ CONCLUSION

Il est possible, à partir des données précédentes, de caractériser la place des différentes branches d'industrie dans notre échantillon.

- Les Bureaux d'Etudes sont des entreprises (privées ou publiques) généralement de petite taille. Ces entreprises emploient

(en pourcentage) TABLEAU VI : POSITION HIERARCHIQUE ACTUELLE

	ensemble	bureau d'études	chimie pétrole	métallurgie	alimentation	bâtiment et TP	banques	marine marchande	CEA	Sud Aviation	services publics	
Non réponse	26	39	36,6	36,4	24,1	10,7	29,2	0	14,3	71,7	75	8
Sans responsabilité	13											
Responsabilité niveau -groupe	15	46	57,8	53,0	61,1	50,0	29,2	0	57,2	26,9	25	60
Responsabilité niveau-service	31											
Responsabilité niveau-département	7	15	5,6	10,6	14,8	39,3	41,6	55,5	28,6	0	0	32
Responsabilité de direction	7											
Cadres S.A.I.	1	0	0	0	0	0	0	1,4	0			
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%	

une forte proportion de personnel qualifié (techniciens) et également beaucoup d'ingénieurs (entre 10 et 40 % du personnel) qui se consacrent en priorité à la recherche (activité essentielle de l'entreprise). Cette activité de recherche peut s'accompagner de certaines tâches techniques, administratives ou de commandement qui dénotent à la fois une certaine globalité et autonomie dans le travail du chercheur particulièrement dans le cas de Cadarache). Ce personnel est surtout constitué dans notre population par des ingénieurs qui peuvent être débutants (et donc sans position hiérarchique de commandement) mais le plus souvent avec des responsabilités à l'échelon d'un groupe ou service.

- la Chimie et le Pétrole branche de très grosses entreprises assez fortement représentée dans notre échantillon, emploie une majorité d'ouvriers, un nombre de techniciens moins important que dans les Bureaux d'Etudes et assez peu d'ingénieurs et cadres. Les ingénieurs de cette branche ayant répondu à notre enquête travaillent pour la plupart dans les départements de production et ont des tâches d'encadrement technique qui nécessitent souvent soit des aspects recherche, soit des aspects relations avec l'extérieur mais ne comportent que rarement des responsabilités dépassant le niveau du service.

- la Métallurgie branche comportant une majorité de grosses entreprises, emploie elle aussi une majorité d'ouvriers et un pourcentage de techniciens sensiblement identique à celui de la Chimie alors que le nombre des ingénieurs et cadres y est plus important. Dans cette branche notre population est, pour l'essentiel, constituée par des ingénieurs qui, pour la plupart, travaillent dans les départements de production, y ont des tâches d'encadrement qui leur demandent un certain travail d'organisation ; cependant le nombre des cadres administratifs et commerciaux ayant des responsabilités à l'échelon directionnel et donc des tâches correspondantes (notamment relations avec l'extérieur et administration) y est plus important que dans les deux autres branches précédentes.

- l'Alimentation est une branche faiblement représentée dans notre population, composée en majorité de grosses entreprises dont la structure de personnel est sensiblement identique à celle de la Métallurgie. Il s'agit pour nous d'ingénieurs ayant deux types de position hiérarchique : soit au niveau du service, soit au niveau de la direction de l'entreprise. Le premier niveau correspond vraisemblablement aux ingénieurs d'encadrement occupant des postes dans les départements de production, le second au cadre de direction essentiellement tourné vers l'aspect gestion et commercialisation (avec relations avec l'extérieur).

- le Bâtiment et les Travaux Publics également faiblement représentés, comporte deux types d'entreprises - certaines de petite dimension - d'autres de plus de 1.000 salariés. Là aussi la structure de personnel rejoint à peu près celle de la Métallurgie et de l'Alimentation. Nous n'avons dans notre population que des ingénieurs travaillant dans des départements de production et donc ayant des tâches d'encadrement (comportant d'ailleurs une part importante d'organisation). Par ailleurs, une partie de ces jeunes ingénieurs se situe au niveau de direction de l'entreprise et se trouve ainsi avoir, en plus, des tâches administratives et de relations avec l'extérieur.

- les Banques - Les réponses à notre questionnaire provenant de cette branche, en nombre très restreint, sont essentiellement le fait de cadres ayant un niveau hiérarchique élevé (Département ou Direction) et occupant donc des postes liés à la fois à l'activité de la branche (tâches administratives) et au niveau de responsabilité (et donc encadrement, organisation et relations avec l'extérieur).

- la Marine Marchande est composée de grandes Compagnies. Nous avons obtenu 14 réponses d'officiers ayant rang de lieutenant, capitaine ou commandant, et donc un niveau hiérarchique comparable à celui du service ou département. Leurs activités s'exercent dans les services techniques ou (et) administratifs, ce qui implique des tâches d'encadrement technique et de gestion administrative.

- le CEN - CADARACHE s'apparente aux Bureaux d'Etudes par la structure de son personnel (forte proportion de techniciens et d'ingénieurs) qui se consacrent essentiellement à la "recherche appliquée". Notre population y est constituée par une forte majorité d'ingénieurs dont quelques uns occupent des postes impliquant une responsabilité hiérarchique au niveau du groupe de travail, mais dont la plupart sont sans responsabilité de commandement et effectuent un travail technique de production ou d'expérimentation. Les aspects "recherche" du travail se trouvent donc complétés dans certains cas par des responsabilités humaines d'organisation technique du travail au niveau de la petite équipe de recherche ainsi que par un aspect important de relations à l'extérieur (vraisemblablement ici des liaisons entre les différents départements et les relations avec Saclay).

- Sud - Aviation regroupe les réponses qui nous sont parvenues des Etablissements de Marignane et de Cannes. Dans cette entreprise la forte proportion d'ouvriers et d'employés, l'effectif assez important de techniciens et le pourcentage moyen d'ingénieurs et cadres correspondent sans doute au double caractère de cette entreprise, à la fois entreprise de production et service de recherche (étude de prototypes). Les ingénieurs qui ont rempli notre questionnaire n'ont pas, dans leur majorité, de responsabilité hiérarchique, mais effectuent soit des tâches de recherche,

soit des tâches de production. Quelques ingénieurs (1/4 des effectifs) ont des responsabilités au niveau des groupes ou de services et, tout en participant à la production, ou à la recherche, ont donc des responsabilités d'encadrement, d'organisation du travail. On remarquera que celles-ci s'accompagnent beaucoup plus souvent qu'à Cadarache de responsabilités administratives.

- les Services Publics occupent entre 40 et 80 % d'ouvriers ou employés, un fort pourcentage de techniciens et un pourcentage moyen de cadres. Notre population composée à part à peu près égale par autant de cadres que de non cadres, se situe soit dans des départements à activité technique, soit dans les services administratifs. Il s'agit là sans doute de deux sous populations travaillant dans des structures très différentes. Dans l'un comme dans l'autre cas il s'agit cependant de cadres occupant des postes de commandement soit au niveau du service, soit au niveau de département bien que dans certains cas ils ne possèdent pas de titre de cadre équivalent au diplôme d'ingénieur.

Section 2 - Caractéristiques individuelles des Ingénieurs et Cadres de l'échantillon.

Nous avons tenté de caractériser schématiquement les divers traits de la population d'enquête pour chaque catégorie d'entreprise en tenant compte à la fois de l'activité de l'entreprise, de la position hiérarchique des cadres, du type de tâche effectuée dans l'activité de l'entreprise.

Nous allons tenter maintenant de mettre en relation avec ces trois caractéristiques la formation, l'âge, l'ancienneté, les moyens d'embauche et le salaire.

A/ LA FORMATION REÇUE

Le niveau de formation au moment de l'embauche est un élément qui rentre pour une large part dans la première classification attribuée (et donc dans le salaire). Nous avons donc tenté de déterminer ce niveau tout d'abord par une question directe qui permettait d'apprécier le niveau d'études pour l'ensemble de la population et ensuite par une question propre aux ingénieurs et cadres qui permettait de situer le niveau de formation selon les différentes catégories d'écoles.

1/ Le niveau d'Etudes

En ce qui concerne le niveau d'Etudes, voici les résultats (Cf. Tableau VII) :

- Formation allant du CEP au Brevet de technicien : environ 30%
- Diplôme d'ingénieur : 45 %
- Diplômes universitaires : 15 %
- Diplôme d'ingénieur, plus une formation universitaire : 12 %

.../..

TABLEAU VII : NIVEAU D'ETUDES (en pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'études	Chimie Pétrole	Métallurgie	Alimentation	Batiment & travaux publics	Banques	Marine Marchande	C E A	Sud Aviation	Services publics
Non réponse	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0
Jusqu'au brevet élémentaire	7	9,9	3,5	9,3	7,1	0	0	0	3,0	3,8	18
BEI, BEC, BET	5	1,4	0	5,6	14,3	0	11,1	23,1	3,0	3,8	12
Bac Technique	9	7,0	9,3	9,3	14,3	0	22,2	23,1	7,5	5,8	18
Brevet technicien ou B. T. S.	8	5,6	3,5	13,0	3,6	0	0	30,7	45	7,7	22
Diplôme d'Ingénieur	45	5,07	50,0	40,7	35,6	37,6	22,2	23,1	35,8	61,5	16
Licences	13	16,9	5,8	5,6	14,3	4,1	33,3	0	35,8	5,8	8
Doctorat	2	0	2,3	3,7	0	0	11,1	0	1,5	1,9	0
Diplôme d'ingé- nieur + licence	7	2,8	17,4	9,3	7,1	8,3	0	0	1,5	9,6	2
Diplôme d'Ingé- nieur + Doctorat	5	5,6	8,1	3,7	3,6	0	0	0	7,5	0,0	4
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%

C'est autour de ces quatre catégories que nous allons effectuer une comparaison entre les branches.

La Métallurgie, l'Alimentation, la Marine Marchande et les Services Publics se caractérisent par une forte proportion de personnes n'ayant eu à l'embauche qu'une formation inférieure ou égale au Brevet de technicien (dans le cas des Services Publics il s'agit d'ailleurs des 3/4 des effectifs de cette catégorie ; par ailleurs dans la Marine on notera l'absence complète de formation universitaire).

Dans les Bureaux d'Etudes, la Chimie, le Bâtiment et à Sud Aviation c'est le diplôme d'ingénieur qui est le plus souvent le niveau supérieur de formation (pour le Bâtiment dans 21 cas sur 24).

La formation universitaire seule se trouve surtout parmi les cadres des Bureaux d'Etudes, au CEA, dans les Banques et dans l'Alimentation.

Quant à la formation combinée (diplôme d'ingénieur + formation universitaire) c'est principalement dans la Chimie qu'on trouve le plus fréquemment ce cas.

Il semble donc que l'on puisse ranger les différentes catégories d'entreprises selon ce double caractère :

- Niveau égal ou supérieur au Diplôme d'Ingénieur,
- Formation technique ou universitaire..

Ainsi on pourrait avancer que des branches comme la Métallurgie ou les Services Publics sont d'une part moins exigeantes quant à la formation de base, d'autre part permettent plus facilement une promotion à des échelons élevés dans la hiérarchie-même sans titres universitaires ou diplômes techniques ; d'autres entreprises comme Sud Aviation ont besoin de cadres ayant une formation technique ; d'autres encore comme les Bureaux d'Etudes font appel aussi bien à des ingénieurs qu'à des universitaires.

Il faut sans doute voir ici l'influence qu'exerce l'activité principale de l'entreprise et le type de formation qu'elle requiert pour ses cadres :

- formation générale d'un niveau moyen,
- formation spécialisée d'un niveau moyen,
- formation spécialisée de haut niveau
- formation globale (technique et générale) de haut niveau.

2/ Le niveau de l'Ecole principale

Le niveau de l'école principale nous donne à ce sujet - pour les ingénieurs - des indications intéressantes. Nous avons distingué trois niveaux d'Ecoles qui permettent de les ranger selon le rang qui leur est généralement attribué par les entreprises (1).

Nous constatons ainsi (Tableau VIII) que les Bureaux d'Etudes, la Chimie, le Bâtiment, les Banques, le CEA et Sud Aviation emploient des ingénieurs provenant des Ecoles les plus "cotées" sur le marché du travail (Niveaux 2 et 3) alors que la Métallurgie, l'Alimentation et la Marine Marchande (qui emploient tout comme les Secteurs Publics beaucoup de non ingénieurs) emploient une majorité d'ingénieurs sortant des Ecoles de niveaux 1 et 2. Dans un cas il s'agit soit de formation spécialisée de haut niveau (Sud Aviation), soit de formation globale de haut niveau (Bureaux d'Etudes ou Chimie) ; dans l'autre soit de formation spécialisée de niveau moyen (Marine Marchande), soit de formation générale de niveau moyen (Alimentation).

Nous avons posé également la même question concernant l'école complémentaire et nous avons ainsi pu confirmer les constatations précédentes concernant des cas de formation de haut niveau ; c'est au CEA et dans la Chimie que nous trouvons le plus d'ingénieurs ayant eu une formation dans une école complémentaire, généralement du niveau le plus élevé, alors que c'est à Sud Aviation, dans les Banques et dans les Services Publics, que cette formation complémentaire est la moins fréquente.

B/ LE MOYEN D'EMBAUCHE LE PLUS FREQUENT

Comment cette formation joue-t-elle à l'embauche ?

.../..

-
- (1) Ainsi - au niveau I nous situons par exemple - Sudria - Violet
l'Ecole d'Ingénieurs de Marseille
- au niveau II - les Ingénieurs Arts et Métiers,
- au niveau III - les Ingénieurs des Grandes Ecoles (X - INA -
HEC)

Le rangement des Ecoles selon ces trois niveaux a été réalisé d'après les classifications de niveau de formation à l'embauche de l'Aéronautique et du CEA.

TABLEAU VIII: NIVEAU DE L'ECOLE PRINCIPALE (en pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'études	Chimie Pétrole	Métallurgie	Alimentation	Batiment & travaux publics	Banques	Marine Marchande	C E A	Sud Aviation	Services publics
Non réponse	3,5	2,8	1,3	3,6	7,4	0	0	0	1,4	1,9	12
CAP-Brevet	11,0	12,7	3,5	13,0	10,6	4,1	11,1	7,1	1,5	7,7	42
B. T. S.	10,0	8,4	10,5	20,4	10,6	4,1	22,2	7,1	7,5	5,8	10
	21,0	21,1	14,8	33,4	21,2	8,2	33,3	14,2	9,0	13,5	52
Ecole de 1er niveau	18,0	12,7	24,4	16,7	28,6	33,4	0	7,1	10,5	19,2	14
Ecole de 2em niveau	20,0	19,7	12,6	16,7	21,4	0	44,5	78,7	26,9	32,7	6
Ecole de 3em niveau	37,5	43,7	47,7	29,6	21,4	58,4	22,2	0	52,2	32,7	16
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%

C'est une question que nous posons également et qui nous permet de voir les différences entre branches quant aux qualités et aux titres requis, complétant ainsi les observations déjà faites à ce sujet.

Nous pouvons ainsi constater (Cf. Tableau IX) que d'une manière générale les titres sont très souvent exigés (dans 50 % des cas); ils le sont beaucoup plus au CEA, à Sud Aviation et dans la Marine Marchande.

Par contre l'expérience professionnelle joue un rôle pratiquement aussi important dans la Métallurgie et l'Alimentation, et, dans une moindre mesure dans la Chimie et les Bureaux d'Etudes. Les examens psycho-techniques ne jouent un rôle que dans la Chimie, la Métallurgie et l'Alimentation, alors que le recrutement sur concours ne se pratique que dans les Bureaux d'Etudes, la Marine et les Services Publics. On notera enfin l'influence des relations personnelles dans l'Alimentation et les Banques.

Ceci confirme les hypothèses avancées plus haut quant au caractère relativement exigeant des références demandées dans les catégories d'entreprises qui requièrent une formation de niveau élevé. Par contre les branches comme la Métallurgie, l'Alimentation, les Banques et les Services Publics font beaucoup moins appel au niveau de formation et beaucoup plus à un jugement de capacité ou d'expérience qui peut être apprécié soit par le curriculum vitae, soit par un examen ou concours soit par un appui personnel.

C/ AGE, ANCIENNETE ET NIVEAU DE SALAIRE

Il nous reste à décrire certaines caractéristiques de la situation des cadres, qui sont importantes pour interpréter leurs attitudes à l'égard de l'entreprise et de l'emploi.

I/ L'âge

La population d'enquête dans son ensemble est assez jeune puisque les effectifs de tranche d'âge vont en décroissant progressivement (Cf. Tableau X). La situation varie cependant selon les catégories d'entreprises.

- Nous trouvons dans les Bureaux d'Etudes, le Bâtiment, le CEA et à Sud Aviation une population jeune (les 3/4 ont moins de 40 ans).

- Dans la Chimie, la Métallurgie, les Banques, la moyenne d'âge est plus élevée du fait de la distribution particulière (sauf dans les Banques) de classes d'âge :

les moins de 30 ans d'une part, les 35 à 40 de l'autre.

.../...

TABLEAU IX : PREMIER MOYEN D'EMBAUCHE (en pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'études	Chimie pétrole	Métallurgie	Alimentation	Batiment & travaux publics	Banques	Marine Marchande	C E A	Sud Aviation	Services publics
Non réponse	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Concours	6	11,3	1,2	0	7,1	4	0	21	0	0	22
Examen Psychotechnique	6	4,2	11,6	13,0	14,3	0	22	0	0	2	2
Expérience professionnelle	18	24,0	21,0	29,6	28,6	13	11	7	12	11	12
Titres	50	43,7	50,0	35,1	28,6	50	11	71	70	73	34
Essais	5	2,8	3,5	9,3	0	13	0	0	7	2	8
Références	5	4,2	7,0	3,7	7,1	4	0	0	3	6	8
Relations Personnelles	6	4,2	3,5	3,7	14,3	4	44	0	3	4	10
Autres moyens	4	5,6	2,3	5,6	0	13	11	0	4	2	4
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%

TABIEAU X : AGE (en pourcentage)

Non réponse	1	0	1,2	1,8	3,6	0	0	0	0	4	
30 ans et moins	24	39,4	21,0	29,6	10,7	25	0	7,1	22,4	40,4	4
De 31 à 35 ans	22	21,1	15,1	18,5	17,9	25	33,3	14,3	41,8	26,9	4
De 36 à 40 ans	19	16,9	24,4	22,2	14,3	25	22,2	21,4	20,9	11,5	14
De 41 à 45 ans	13	11,3	16,3	11,1	25,0	0	11,1	21,4	7,5	9,6	18
De 46 à 50 ans	12	5,6	12,8	12,9	21,4	16,7	11,1	28,6	6,0	5,8	22
De 51 à 55 ans	4	2,8	1,2	3,7	3,6	0	0	7,1	1,4	1,9	14
De 56 à 60ans	3	0	5,8	0	0	0	11,1	0	0	0	18
Plus de 60 ans	2	2,8	2,3	0	3,6	8,3	11,1	0	0	3,8	2
TOTAUX	455=100%	71=100%	82=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	58=100%

- l'Alimentation et la Marine Marchande sont à mettre à part dans la mesure où pratiquement la moitié des effectifs de ces branches a entre 40 et 50 ans.

- Enfin, les Services Publics ont une population plus âgée (plus de la moitié des effectifs a dépassé 45 ans et 1/5 a dépassé 55 ans).

On notera que toutes les entreprises ou branches où l'on effectue des tâches de recherche emploient du personnel jeune.

Cette donnée d'âge constitue sans doute un élément important de l'appréciation portée par les interviewés sur la sécurité de l'emploi en face des changements pouvant intervenir dans leur entreprise.

2/ Ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté dans l'entreprise et le nombre d'emplois occupés antérieurement permettent de mesurer le degré de stabilité (ou au contraire de mobilité) du personnel ingénieur et cadre de chaque branche.

Nous relevons tout d'abord (Cf. Tableau XI) l'ancienneté faible des Bureaux d'Etudes (les 2/3 ont moins de 5 ans d'ancienneté). Vient ensuite le CEA et Sud Aviation et, dans une moindre mesure, la Métallurgie et le Bâtiment dont au moins les 2/3 du personnel ont entre 2 et 10 ans d'ancienneté.

- la Chimie a une situation particulière : la moitié de son personnel se situe dans la tranche des 5 à 15 ans d'ancienneté ;

- Enfin, l'Alimentation, les Banques, la Marine Marchande et les Services Publics sont les branches où le personnel a le plus d'ancienneté, la majorité ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

3/ Emplois antérieurs à l'emploi actuel

Le nombre d'emplois antérieurs est généralement assez restreint (Cf. Tableau XII) puisque 45 % des ingénieurs et cadres de notre population occupent leur premier emploi et seulement un quart en est à son troisième emploi.

- Le CEA, Sud Aviation, le Bâtiment, les Banques et les Services Publics sont les catégories d'entreprises où le personnel ingénieur et cadre est le plus stable (majorité d'ingénieurs et cadres dans leur premier emploi et environ 80 % n'ayant pas eu plus d'un emploi antérieur).

TABLEAU XI : ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE ACTUELLE (en pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'études	Chimie pétrole	Métallurgie	Alimentation	Batiment & travaux publics	Banques	Marine Mar chande	C E A	Sud Aviation	Services publics
Non réponse	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1 an	9	26,8	7,0	12,8	3,6	12,5	0	0	0	5,8	4
De 2 à 4 ans	22	39,5	20,9	35,2	14,3	20,8	0	0	22,7	21,2	2
De 5 à 9 ans	31	21,0	24,4	31,5	25,0	33,4	33,3	14,3	57,5	51,9	6
De 10 à 14 ans	13	8,5	24,4	11,2	7,1	12,5	22,2	11,3	15,2	5,8	8
15 et plus	25	4,2	23,3	9,3	50,0	20,8	44,4	71,4	4,6	15,4	80
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%

TABLEAU XII : NOMBRE D'EMPLOIS ANTERIEURS A L'EMPLOI ACTUEL
(en pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'études	Chimie Pétrole	Métallurgie	Alimentation	Batiment & travaux publics	Banques	Marine marchande	C E A	Sud Aviation	Services publics
Non réponse	2	1,4	1,1	1,8	3,5	0	0	21,4	1,4	0	2
Aucun emploi antérieur	45	32,4	38,4	33,4	39,4	45,8	88,8	35,7	59,7	61,6	52
Un emploi antérieur	27	32,4	27,9	24,1	25,0	33,4	0	21,4	23,9	21,2	28
Deux emplois antérieurs	14	18,3	16,3	25,9	25,0	8,3	11,1	14,3	9,0	7,7	6
Trois emplois antérieurs	7	15,5	16,3	14,8	7,1	12,5	0	7,1	6,0	9,6	12
Quatre emplois antérieurs	3						0	0			
Cinq et plus de cinq emplois antérieurs	2						0	0			
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%

- Vient ensuite l'Alimentation avec environ 2/3 des effectifs sans ou avec un seul emploi antérieur ;

- La Chimie et les Bureaux d'Etudes ont la particularité d'avoir un nombre plus important d'ingénieurs et cadres ayant un, deux ou plus de deux emplois antérieurs.

- Enfin dans la Métallurgie 40 % des ingénieurs et cadres ont deux et plus de deux emplois antérieurs.

4/ Niveaux de salaires

Pour les salaires, les différences entre branches sont beaucoup plus importantes (Cf. Tableau XIII).

Si les chiffres d'ensemble indiquent que la majeure partie des cadres de notre population gagne entre 2.000 et 5.000 F. par mois, on peut constater que :

- Dans les Services Publics l'éventail des salaires se situe dans les 2/3 des cas entre 2.000 et 4.000 F. avec 2 tranches plus importantes (de 2.000 à 2.500 F. et de 3.000 à 4.000 F.

- Les 3/4 du personnel des Bureaux d'Etudes se classent de la même manière (et cette fois c'est la tranche de salaires inférieure de 2.000 à 2.500 F qui est la plus importante).

- Parmi les branches qui ont les tranches les moins élevées on trouve l'Alimentation dont le tiers des effectifs a moins de 2.500 F. Cependant, pour cette branche, il faut noter que le tiers des effectifs a plus de 5.000 F. par mois.

- Les salaires des Banques se situent presque en totalité entre 2.000 et 4.000 F.

- A un échelon supérieur vient l'éventail des salaires du CEA où 82 % des effectifs gagnent entre 2.500 et 5.000 F. (avec un maximum dans la tranche des 3.000 - 4.000 F.) Ce même éventail est valable pour la Métallurgie (dans les 3/4 des cas).

- Dans la Marine Marchande comme dans le Bâtiment, la moitié des effectifs gagne entre 3.000 et 4.000 F. et le reste se répartit également dans les tranches inférieures ou supérieures.

- Enfin vient la Chimie dont l'éventail des salaires est nettement décalé puisqu'il va de 3.000 à plus de 5.000 F. pour huit cas sur dix.

TABLEAU : XIII NIVEAU DES SALAIRES MENSUELS (en pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'études	Chimie Pétrole	Métallurgie	Alimentation	Batiment & travaux publics	Banques	Marine Marchande	C E A	Sud Aviation	Services publics
Non réponse	1,5	0	2,2	0	0	0	0	0	1,5	0	6
Moins de 1490 F	1,5	9,8	0	0	10,3	0	0	0	1,5	0	2
De 1500 à 1990 F	4		1,2	0		35,8	0	0	0	0	3,8
De 2000 à 2490 F	17	29,6	1,2	14,8	25,5	12,5	22,2	21,5	13,4	25,0	24
De 2500 à 2990 F	18	74,8	12,8	27,8	32,1	12,5	33,3	7,1	17,9	26,9	14
De 3000 à 3990 F	33		22,6	38,4		22,2	45,8	33,3	50,0	46,2	36,6
De 4000 à 4990 F	15	83	24,4	25,9	29,2	12,5	11,1	7,1	17,9	88,5	6
5 000 et plus	10		19,8	9,3		32,1	16,7	0	14,3		1,5
TOTAUX	455=100%	71=100%	86=100%	54=100%	28=100%	24=100%	9=100%	14=100%	67=100%	52=100%	50=100%

Section 3 : Synthèse des données de situation pour les entreprises et les cadres représentés dans l'enquête

Il est possible, à partir des données précédentes de caractériser les cadres de notre échantillon par branches d'activité :

a/ Les ingénieurs des Bureaux d'Etudes, essentiellement chercheurs, soit débutants, soit responsables de groupes de travail, ont pour la plupart ou un diplôme d'ingénieur ou une licence. Ils sortent en général d'Ecoles de très haut niveau et lorsqu'ils ont une formation complémentaire, c'est généralement dans une Ecole d'application de même niveau ou avec un doctorat. Ils se recrutent sur titres ou en fonction de leur expérience professionnelle, mais aussi parfois sur concours. Ils ont généralement moins de 40 ans, ont été embauchés au cours des 5 dernières années et en sont à leur premier ou leur deuxième emploi (bien qu'une minorité ait déjà occupé deux et plus de deux autres emplois). La jeunesse de notre population et son niveau peu élevé dans la hiérarchie professionnelle explique sans doute la faiblesse relative des salaires touchés.

b/ Les ingénieurs de la Chimie et du Pétrole sont des ingénieurs d'encadrement technique d'un niveau déjà élevé (service). Leur formation technique est celle d'Ecoles d'ingénieurs de haut niveau complétée vraisemblablement d'une formation générale universitaire que l'on peut supposer économique ou commerciale en raison des tâches d'organisation et de relations avec l'extérieur. Il est remarquable de constater que c'est dans cette branche que la formation complémentaire de haut niveau est la plus fréquente. Comme partout les titres sont un atout important pour l'embauche mais l'expérience professionnelle a compté elle aussi, ainsi que parfois la passation d'examens psychotechniques. L'échantillon comprend, soit des jeunes de moins de trente ans, soit des cadres proches de la quarantaine, ont une ancienneté moyenne de 10 ans et en sont pour les uns à leur première expérience professionnelle et pour les autres à leur 2ième ou 3ième. Ces trois caractères : - formation plus complète - âge et ancienneté plus grand - position hiérarchique plus élevée - joints à la politique salariale de haut niveau pratiquée dans la Chimie et le Pétrole, expliquent sans doute le niveau de salaire élevé que l'on trouve dans cette branche.

c/ La Métallurgie est une branche où nous trouvons soit du personnel d'encadrement technique, soit des cadres de Direction. Les premiers sont vraisemblablement, pour beaucoup d'entre-eux, d'anciens techniciens promus au rang d'ingénieur d'encadrement, les seconds sont issus d'Ecoles de niveau moyen. Dans ce dernier cas les titres ont joué à l'embauche alors que c'est l'expérience professionnelle ou les examens psychotechniques qui ont permis aux premiers d'accéder à ces postes d'encadrement.

La moyenne d'âge est située aux environs de 35 ans et si l'ancienneté dans l'entreprise actuelle n'est pas très grande, elle fait suite à une carrière professionnelle comportant généralement déjà deux ou trois/..

emplois antérieurs dans le cadre desquels s'est effectuée cette promotion au rang d'ingénieur. Tout ceci permet sans doute d'expliquer le niveau moyen des salaires pratiqués dans cette branche tenant compte à la fois d'une formation de niveau assez faible, mais d'une expérience professionnelle plus longue.

d/ Les cadres de l'Alimentation ressemble par beaucoup de côtés à ceux de la Métallurgie. Divisée entre personnel d'encadrement technique, anciens techniciens, et cadres de Direction administratifs ou commerciaux issus d'Ecoles de niveau moyen ou ayant reçu une formation universitaire, économique, juridique ou commerciale, il n'est pas étonnant de constater que les relations, l'expérience professionnelle ou les examens psychotechniques ont joué un rôle égal au titre pour l'embauche. Par ailleurs, la moyenne d'âge dépassant 40 ans et l'ancienneté dans l'entreprise déjà élevée (plus de 10 ans) conjuguées avec le nombre d'emplois antérieurs moins grand que dans la Métallurgie, laisse supposer que la promotion au rang d'ingénieur d'encadrement à partir d'une position de départ de technicien doit se faire beaucoup plus fréquemment au sein d'une même entreprise. Cette formation et promotion "maison" explique peut être (par la moins grande influence du marché du travail) le plus grand éventail de salaires de cette branche allant du plus bas au plus haut des salaires recensés.

e/ Dans le Bâtiment, tous les cadres de l'échantillon, possèdent un niveau de formation égal ou supérieur au diplôme d'ingénieur, diplôme acquis dans la majeure partie des cas dans des Ecoles de haut niveau et ayant permis l'embauche sur titres dans des postes d'encadrement ou de Direction d'assez haut niveau. Cette population qui a moins de 40 ans et entre 5 et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise actuelle en est à son premier ou deuxième emploi. Formation et postes relativement élevés avec cependant une expérience professionnelle assez courte, expliquent sans doute, en partie, le niveau "moyen supérieur" des salaires de cette branche.

f/ Dans les Banques où nous avons noté le niveau hiérarchique élevé des interviewés et leurs tâches d'encadrement administratif, il est normal de trouver principalement une formation universitaire d'assez haut niveau. La particularité de l'embauche tient à l'influence importante jouée par les relations dans plus de la moitié des cas. La moyenne d'âge supérieur à 35 ans qui s'accompagne d'une ancienneté moyenne dans la même entreprise de 15 ans environ sans emploi antérieur témoigne d'une grande stabilité et fidélité à l'entreprise, mais ne semble pas influencer le niveau relatif moyen des salaires.

g/ Pour les officiers de la Marine Marchande occupant des postes d'encadrement technique avec fonctions administratives, la formation obtenue dans les Ecoles n'a généralement pas donné accès au niveau ingénieur ou assimilé, mais à un diplôme équivalent au brevet de technicien sur le-

quel s'est fait l'embauche. Les postes actuellement occupés sont donc fonction d'une promotion interne comme en témoigne l'âge relativement élevé et l'ancienneté généralement supérieure à 15 ans, cette promotion s'étant faite dans la même entreprise ou au cours des deux derniers emplois de la carrière professionnelle antérieure. C'est sans doute cet aspect de carrière déjà avancée qui explique le niveau "moyen supérieur des salaires pratiqués."

h/ A Cadarache, centre de recherche où un petit nombre seulement d'ingénieurs interviewés occupent une position de commandement dans le cadre de son équipe de recherche, la formation de base est soit universitaire (Faculté de Sciences) soit technique, avec dans la plupart des cas une Ecole de formation de très haut niveau. C'est bien sûr le recrutement sur titres qui a été essentiellement pratiqué. Cette population est jeune (moyenne d'âge légèrement supérieure à 30 ans) et a le plus souvent entre 5 et 10 ans d'ancienneté au CEA. Il s'agit là dans 3 cas sur 5 du premier emploi occupé. Ces deux caractères - formation élevée et carrière professionnelle encore assez courte - (et donc le faible niveau des responsabilités hiérarchiques) semblent donc se contrarier et aboutissent à ce niveau de salaire "moyen supérieur".

i/ Dans le cas de Sud-Aviation l'échantillon comprend une majorité d'ingénieurs sans responsabilités qui ont une formation technique sanctionnée par un diplôme d'ingénieur généralement très coté dans la hiérarchie habituelle. Cette formation n'est que rarement complétée dans une Ecole secondaire ou par un diplôme universitaire et le titre obtenu dans l'Ecole de formation constitue l'élément essentiel de l'embauche. Nous avons affaire là aussi à de très jeunes ingénieurs (moyenne d'âge très voisine de 30 ans) qui la plupart du temps occupent un premier emploi depuis leur sortie d'école, c'est-à-dire avec une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans. Bien que très semblables à leurs collègues de Cadarache, ils ont dans l'ensemble des salaires moins élevés qui plafonnent à 4.000 F.

Nous avons noté que dans les Services Publics notre population était constituée par autant de non cadres que de cadres. Ces derniers ne sont pas toujours issus d'Ecoles d'ingénieurs ou de la Faculté puisque seulement 3 cadres sur 5 possèdent ce genre de formation et surtout dans une Ecole de premier ou troisième niveau. Cela signifie qu'une partie des cadres ayant répondu à l'enquête sont "sortis du rang" grâce à des concours et à une expérience professionnelle importante. Ils forment une population assez âgée (moyenne d'âge : environ 45 ans) ayant une grande ancienneté professionnelle dans la même entreprise. Le niveau de salaire est sans doute calqué sur ces deux sous-populations : - "cadres sortis du rang" ayant un traitement moyen de 2.500 F. - cadres touchant entre 3.000 et 5.000 F.

A travers ce tableau général des diverses branches de notre enquête, nous avons voulu situer notre population par rapport au contexte régional précédemment décrit.

- Bien que non représentatif quant à la ventilation des questionnaires par rapport à l'importance des différentes branches pour l'économie régionale (exemple typique du Bâtiment) et par rapport à la répartition des cadres dans la région pour ces diverses branches, les cadres ayant répondu à notre enquête, directement liés à l'activité essentielle de l'entreprise, sont susceptibles de fournir une image assez fidèle des divers éléments qui composent la situation des cadres des diverses entreprises concernées. Il est bien entendu cependant que des caractéristiques propres aux entreprises, à la politique de recrutement, de formation ou de salaire, devront être pris en compte pour expliquer valablement des données comme par exemple le niveau de salaire.

Section 4 : Les opinions sur le problème de l'emploi

Il nous reste maintenant à examiner les diverses opinions émises sur la situation économique, la sécurité de l'emploi, et tenter de voir dans quelle mesure nous pouvons faire certaines comparaisons en attendant une analyse plus complète et plus systématique de cette question.

A/ LA SITUATION ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

1/ Sa position économique par rapport à la Région

Nous avons demandé à chaque interviewé de nous donner tout d'abord une appréciation personnelle sur la situation de son entreprise par rapport aux autres entreprises de la Région. Les trois réponses proposées étaient les suivantes :

- meilleure position,
- la même,
- moins bonne position.

Ces réponses devaient nous donner une première indication sur l'image plus ou moins optimiste de l'intéressé quant au problème général de l'emploi dans la Région. Nous avons obtenu les résultats suivants :

T a b l e a u X I V
S I T U A T I O N E C O N O M I Q U E D E L ' E N T R E P R I S E
(En pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'Etudes	Chimie Pétrole	Métallurgie	Alimentation	Bâtiment et TP	Banques	Marine Marchande	CEA	Sud Aviation	Services Publics
. Ne sait pas . Non Réponse	14	22,5	4,6	1,9	0	8	0	7	30	11	32
. Meilleure	47	49,3	78,0	61,1	35,7	13	66,6	0	42	29	32
. La même	32	26,8	15,1	29,6	60,8	75	33,3	57	30	36	28
. Moins bonne	7	1,4	2,3	7,4	3,5	4	0	36	2	23	8
Totaux	455 =100%	71 100%	86 100%	54 100%	28 100%	24 100%	9 100%	14 100%	67 100%	52 100%	50 100%

Dans l'ensemble les réponses ne manifestent guère de pessimisme puisque seulement 7 % des ingénieurs et cadres de notre population estiment se trouver dans une entreprise ou branche en mauvaise posture économique sur le plan régional.

Cet optimisme manifesté par le faible nombre de réponses négatives se retrouve dans les Bureaux d'Etudes, la Chimie, l'Alimentation, le Bâtiment, les Banques et au CEA. Il faut d'ailleurs distinguer entre :

- Les réponses très positives qui manifestent de la part de leur auteur un certaine conscience d'être dans une entreprise ou branche privilégiée par rapport à l'économie régionale (comme dans la Chimie et .../..)

les Banques) ;

- les réponses positives mais dénotant plus souvent une conscience de position économique moyenne par rapport à la Région (comme dans les Bureaux d'Etudes et le CEA) ;

- des réponses "neutres" qui traduisent peut être une assimilation assez directe entre la situation de l'entreprise et le niveau économique régional (dans le Bâtiment et l'Alimentation - branches d'activité effectivement assez représentatives d'une certaine image économique de la région) ;

Les réponses provenant de la Métallurgie manifestent un optimisme très net mais une minorité semble apprécier négativement la situation de ce type d'entreprise. Cette même augmentation des réponses négatives se retrouve dans les Services Publics, augmentation qui s'accompagne là d'un relatif équilibre entre les réponses "positives" et "neutres".

Il faut enfin analyser séparément les réponses de Sud Aviation et de la Marine Marchande. Dans ces deux cas les réponses négatives sont très nombreuses mais, alors qu'à Sud Aviation elles sont équilibrées par un nombre sensiblement égal de réponses positives ou neutres, dans la Marine Marchande aucune réponse n'indique une position économique privilégiée.

A travers ces jugements sur la position par rapport à la région nous avons donc pu obtenir d'ores et déjà deux types d'indications :

- une indication sur l'image "marginale" ou "intégrée" de la situation de l'entreprise dans l'économie régionale ;

- un indice de pessimisme ou d'optimisme relatif quant à la situation industrielle de l'interviewé.

2/ Les inquiétudes sur l'avenir de l'entreprise

La question posée sur l'inquiétude quant à l'avenir de l'entreprise va nous permettre de compléter ces premières constatations :

Nous retrouvons parmi les gens sans inquiétude sur l'avenir la majeure partie des ingénieurs et cadres de la Chimie et du Pétrole, des Banques, mais aussi de la Métallurgie et des Services Publics. Pour eux la situation dominante de leur entreprise dans l'économie régionale actuelle est un gage de sécurité pour l'avenir et correspond sans doute à une certaine vision du développement régional ultérieur.

Pour les ingénieurs des Bureaux d'Etudes, de l'Alimentation et du Bâtiment l'optimisme mesuré et l'intégration assez complète au niveau économique régional déjà notés se traduisent par une double attitude quant à l'avenir : soit un optimisme, soit des inquiétudes dans le moyen ou long terme, mais peu dans le court terme.

Quant à Sud Aviation, au CEA et à la Marine Marchande, la proportion des optimistes décroît (dans l'ordre de ces trois branches) jusqu'à devenir nulle dans le cas de la Marine Marchande. Les inquiétudes sont alors beaucoup plus fortes et leurs échéances se rapprochent : de moyen et long terme pour le CEA et Sud Aviation on passe au moyen et court terme pour la Marine.

Nous avons donc là une image assez claire de la façon dont les ingénieurs et cadres de notre population envisagent, chacun pour sa propre branche, l'activité économique régionale et son évolution ultérieure. Il faudrait rapprocher ces opinions des statistiques officielles et des commentaires faits sur le même sujet tant à l'OREAM qu'à l'ASSEDIC. On retrouve bien, semble-t-il, les trois tendances dégagées plus haut (Cf. les chiffres de l'ASSEDIC - Chapitre I - Section 1/) :

- Affirmation de l'importance économique régionale actuelle et future des branches comme

- la Chimie
- la Métallurgie
- les Banques
- et les Services Publics ;

- Transformations notables - à terme - dans des branches comme le Bâtiment ou les Bureaux d'Etudes (transformations sans doute liées à la taille des entreprises de ces branches) ;

- Menace quant à l'activité de la Marine Marchande obligée de se restructurer et de se reconvertir en raison de l'affaiblissement d'importance du Port de Marseille ; menace également quant à l'activité des deux grosses entreprises de la Région : CEA et Sud-Aviation. Dans ces deux cas (la Marine et Cadarache) les craintes recueillies au

moment du lancement de notre enquête en mars 69 semblent bien trouver confirmation dans les évènements récents.

3/ Les Transformations pouvant affecter l'entreprise dans l'avenir

Nous avons cherché à connaître quelles étaient, d'après eux, les mesures de transformation à court terme qui pourraient éventuellement toucher les entreprises dans lesquelles nos interviewés travaillaient et quelles pouvaient en être les conséquences sur leur avenir de travail.

En ce qui concerne le premier point les réponses sont centrées essentiellement sur trois thèmes que nous avons proposés précédemment :

- rationalisation du travail,
- regroupement ou éclatement d'entreprises,
- fusion d'entreprises.

Il semble que le nombre de réponses soit assez étroitement lié au type de mesures qui touchera l'entreprise. Ainsi, dans la Marine Marchande comme à Sud Aviation nous trouvons un important pourcentage de réponses d'ingénieurs et cadres (plus de 2/3) qui s'accordent à penser dans leur majorité que c'est la fusion d'entreprises qui sera la mesure la plus immédiate.

Ensuite vient le CEA où la moitié de l'effectif a répondu et où ce sont les mesures d'éclatement d'Etablissements et de rationalisation du travail qui semblent les plus imminentes.

Dans les autres branches (où 1/3 des effectifs a répondu à cette question) les trois mesures sont également jugées possibles :

- fusion d'entreprises,
- regroupement d'Etablissements,
- rationalisation du travail.

La différence entre les Services Publics d'un côté et la Chimie - Métallurgie de l'autre, réside dans le fait que dans les Services Publics on ne parle pas de fusion alors que dans la Chimie ou la Métallurgie on ne parle pas ou peu de regroupement ou d'éclatement d'entreprises.

Nous avons donc ainsi d'intéressantes précisions sur l'image de transformation de la branche. Ces transformations peuvent être classées en trois types :

- Dans la Marine, le CEA, Sud-Aviation, les perspectives de transformation à court terme sont assez précises pour beaucoup. Elles touchent pour beaucoup à l'existence même de l'entreprise par sa fusion avec d'autres et par l'éclatement de certains Etablissements. Ceci est à relier sans doute aux perspectives pessimistes déjà notées.

- Dans les autres branches les choses sont moins claires, les transformations moins imminentes ne sont pas encore véritablement décelées ; elles peuvent s'effectuer dans tous les domaines.

- Dans la Chimie et la Métallurgie les perspectives de fusion d'entreprises vont de pair avec celles de rationalisation du travail sans forcément entraîner regroupement ou éclatement d'Etablissement. Sans doute effectuées à un niveau très élevé ces transformations ne sont pas jugées susceptibles de menacer l'existence de l'unité du travail.

B/ L'EMPLOI DES CADRES

1/ Le chômage des cadres

Combinée avec les caractéristiques propres aux cadres de notre population (dans chaque catégorie d'entreprises considérée) une telle analyse pourrait peut être fournir une matière intéressante pour l'interprétation des attitudes et opinions concernant la sécurité de l'emploi. Sur ce thème nous avons posé une série de questions dont la première consistait à demander si dans la Région le problème de la sécurité d'emploi affectait autant, plus, ou moins, les cadres que les autres catégories de personnel.

D'une manière générale, la réponse a été "autant" dans 3 cas sur 5. Seuls la Métallurgie, les Banques et le CEA ont un pourcentage relativement fort de réponses "plutôt les cadres" alors que dans la Chimie et les Bureaux d'Etudes la réponse "plutôt les autres catégories de personnel" est là plus importante qu'ailleurs.

La question essentielle consistait bien entendu à individualiser le problème de la sécurité d'emploi et à faire s'exprimer l'interviewé sur son cas propre.

Les réponses à cette question sont les suivantes :
(Voir tableau XVI - page 84)

Dans l'ensemble la réponse "OUI - PEUT ETRE" est sensiblement aussi fréquente que celle "NON - AVEC RESERVES".

La proportion des réponses totalement négatives n'est forte que dans les Services Publics et les Banques. Celle des réponses réservées l'est surtout à Sud-Aviation, au CEA et dans l'Alimentation. Celle des réponses affirmatives l'est dans la Marine Marchande, dans le Bâtiment. Dans les Bureaux d'Etudes, la Chimie et la Métallurgie, le "NON AVEC RESERVES" est assez voisin en importance du "OUI - PEUT ETRE".

Tableau XVI
 POSSIBILITES PERSONNELLES DE CHOMAGE DANS
 LA REGION
 (En pourcentage)

	Ensemble	Bureaux d'Etudes	Chimie Pétrole	Métallurgie	Alimentation	Bâtiment - TP	Banques	Marine Marchande	CEA	Sud-Aviation	Services Publics
NON Réponse	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OUI Peut-être	39	45,8	41,7	44,5	46,4	62	11,1	57,0	46	34	4
NON Av. Réserv.	41	29,6	43,0	35,1	50,0	25	44,4	43,0	51	54	28
NON pas du tout	19	22,6	15,3	20,4	3,6	13	44,4	0	3	11	68
Totaux =	455 100%	71 100%	86 100%	54 100%	28 100%	24 100%	9 100%	14 100%	67 100%	52 100%	50 100%

Ces diverses réponses sont bien sûr à relier à celles concernant l'inquiétude sur l'avenir de l'entreprise dont les perspectives pessimistes apparaissent nettement dans la Marine, à Sud Aviation, au CEA, fort peu dans les Banques ou dans les Services Publics et beaucoup moins ailleurs.

2/ Les Possibilités de retrouver un emploi

Pour compléter ces différentes informations sur les perspectives de l'emploi telles qu'elles étaient vécues par les ingénieurs et cadres des diverses entreprises de notre population, il nous fallait également amener les interviewés

à se poser le problème des possibilités de solution en cas de chômage. Nous avons donc posé la question aux deux niveaux - région et hors région - en demandant de justifier les réponses (Cf. Tableau XVII a/et b/). En général les difficultés de retrouver un emploi dans la région apparaissent clairement dans 4 cas sur 5 et ceci principalement en raison du marché du travail jugé défavorable. Par contre, les solutions hors de la région semblent possibles à une majorité sans optimisme excessif cependant.

Ce type d'attitudes se retrouve avec des nuances dans toutes les branches sauf dans la Marine Marchande, dans les Services Publics et à Sud-Aviation. Examinons de plus près ces trois cas où le pessimisme a trait non seulement à des perspectives régionales mais nationales.

La Marine Marchande se caractérise donc par un pessimisme généralisé quant aux perspectives de retrouver un emploi dans la région. Les solutions hors région sont envisagées également de manière négative mais ceci de manière moins nette (réponse : "pas très facile" : 72 %). La spécialisation du travail actuel (et donc des capacités) en est rendue responsable dans les deux cas (région et hors région). On notera cependant qu'une deuxième cause avancée, dans le cas de la région, est la situation du marché du travail défavorable alors que, au niveau national, c'est l'absence de diplômés qui est mise en cause.

Dans le cas de Sud-Aviation, les perspectives régionales sont tout aussi pessimistes, mais beaucoup plus nombreux sont ceux qui pensent pouvoir retrouver assez facilement un emploi hors de la région (42 %). Là encore l'aspect marché du travail et l'aspect spécialisation sont mis en avant comme facteurs défavorables. Par contre l'âge peu élevé est parfois invoqué comme facteur positif dans le cas de possibilités d'emploi hors région.

Dans les Services Publics il ne semble pas plus facile d'envisager un emploi hors de la région qu'à l'intérieur. Dans certains cas il semble même que ce soit l'inverse. Le marché du travail régional et la spécialisation du travail actuel sont là encore rendus responsables de cet état de fait, mais la cause principale est l'âge qui joue comme facteur défavorable aussi bien dans la région qu'en-dehors. Par contre un corollaire de l'âge - l'expérience professionnelle - est invoqué comme facteur positif permettant de retrouver un emploi ailleurs.

Dans les Bureaux d'Etudes, l'Alimentation ou les Banques, les 2/3 des interviewés ne pensent pas retrouver facilement un emploi dans la région mais envisagent de manière positive cette possibilité ailleurs. Là encore le marché du travail régional est le principal responsable dans ces trois branches ; la spécialisation intervenant pour beaucoup elle aussi dans les Bureaux d'Etudes. Cette même spécialisation devient au contraire un facteur positif hors de la région.

TABLEAU XVII a) : FACILITE OU DIFFICULTE POUR RETROUVER UN EMPLOI DANS LA REGION OU AILLEURS
(en pourcentage)

	Ensemble		Bureaux d'études		Chimie pétrole		Métallurgie		Alimentation	
	Région	Hors région	Région	Hors région	Région	Hors région	Région	Hors région	Région	Hors région
Non réponse	8	6	9,9	9,8	7,0	4,7	9,0	3,7	17,9	0
Ce serait facile	4	22	7,0	25,4	3,5	21,0	0	48,1	0	28,6
Ce serait assez facile	8	34	15,5	38,0	5,8	37,2	0	27,8	14,3	35,7
Ce ne serait pas très facile	36	29	39,4	24,0	43,0	26,8	39,0	16,7	35,8	28,6
Ce ne serait pas facile du tout	44	9	28,2	2,8	40,7	10,5	52,0	3,7	32,0	7,1
TOTAUX	455=100%	455=100%	71=100%	71=100%	86=100%	86=100%	54=100%	54=100%	28=100%	28=100%

TABLEAU XVII b) : FACILITE OU DIFFICULTE POUR RETROUVER UN EMPLOI DANS LA REGION OU AILLEURS (en pourcentage)

	Batiment & travaux publics		Banques		Marine Marchande		C. E. A.		Sud Aviation		Services publics	
	Région	Hors région	Région	Hors région	Région	Hors région	Région	Hors région	Région	Hors région	Région	Hors région
Non réponse	8,3	8,3	0	22,2	0	0	4,0	0	7,7	5,8	6	16
Ce serait facile	4,2	<u>33,4</u>	22,2	22,2	0	0	0	10,4	7,7	23,1	10	8
Ce serait assez facile	25,0	20,8	22,2	<u>44,4</u>	7,0	14,0	4,0	<u>53,8</u>	1,9	19,2	8	22
Ce ne serait pas très facile	25,0	25,0	<u>33,3</u>	0	28,6	<u>72,0</u>	34,3	32,8	21,2	<u>48,2</u>	<u>38</u>	24
Ce ne serait pas facile du tout	<u>37,5</u>	12,5	22,2	11,1	<u>64,4</u>	14,0	<u>56,7</u>	3,0	<u>61,5</u>	3,7	36	<u>30</u>
TOTAUX	24=100%	24=100%	9=100%	9=100%	14=100%	14=100%	67=100%	67=100%	52=100%	52=100%	50=100%	50=100%

Les réponses du Bâtiment et de la Métallurgie sont assez semblables par l'extrémisation des tendances. Ainsi, dans la région, ces perspectives de réemploi sont pour beaucoup assez nettement négatives alors qu'elles sont assez nettement positives ailleurs. La raison avancée dans les deux cas, est l'existence d'un marché du travail assez défavorable pour la branche dans le cadre régional alors qu'ailleurs ce n'est pas le cas d'autant que l'expérience professionnelle joue comme facteur positif.

Enfin la Chimie et le CEA présentent eux aussi quelques caractères semblables : pessimisme généralisé quant aux perspectives de réemploi dans le cadre régional et optimisme modéré pour le réemploi ailleurs. Dans les deux cas bien sûr le marché du travail régional est jugé très fortement responsable mais cette cause première est assortie pour le CEA de l'effet négatif d'une spécialisation et de caractéristiques propres à l'entreprise, alors que dans la Chimie l'âge est invoqué par un certain nombre comme obstacle à un réemploi aussi bien dans la région qu'ailleurs.

C/ TABLEAU D'ENSEMBLE DES OPINIONS SUR L'EMPLOI DES INGENIEURS ET CADRES DE NOTRE POPULATION.

De la même manière que nous avons tenté de dresser un tableau d'ensemble de la situation socio-professionnelle de notre population, nous allons essayer de synthétiser les différents éléments d'appréciation des problèmes de l'emploi que nous avons pu recueillir de nos interviewés et cela pour chaque branche d'activité ou catégorie d'entreprises.

Les ingénieurs des Bureaux d'Etudes sont conscients de se trouver dans des entreprises relativement favorisées dans le contexte économique régional. L'avenir immédiat ne pose pas de problèmes, mais on entrevoit déjà des possibilités de transformation d'entreprises dans le moyen ou long terme bien que ces transformations ne soient pas clairement distinguées. Elles ne semblent d'ailleurs pas créer beaucoup d'inquiétude en ce qui concerne la sécurité d'emploi des cadres eux-mêmes. En effet, les possibilités de retrouver assez facilement un emploi semblent assez grandes grâce à une formation et à une spécialisation qui créent des conditions favorables sur le marché national du travail, si ce n'est pas le cas dans la région.

Dans la Chimie et le Pétrole on estime très souvent se trouver dans une branche nettement favorisée dans le cadre de l'économie régionale. Cette position permet d'envisager l'avenir très sereinement malgré des perspectives ultérieures de rationalisation du travail et de fusion d'entreprises qui semblent devoir toucher surtout les non-cadres. La sécurité d'emploi semble donc assurée malgré un marché de l'emploi très rigide et les faibles possibilités de réemploi, notamment dans la région, en raison de l'âge.

Pour la Métallurgie les perspectives économiques régionales semblent généralement assez bien assurées malgré - là aussi - des perspectives de transformation à moyen et long terme ; transformations du style réorganisation ou fusion d'entreprises. Contrairement à la Chimie, malgré les perspectives économiques assez florissantes, les transformations d'entreprise donnent quelques inquiétudes aux ingénieurs et cadres quant à l'avenir de leur emploi dans le cadre régional ; inquiétudes tempérées par un assez large optimisme quant aux possibilités de retrouver un travail en-dehors de la région.

L'Alimentation branche d'activité "régionale" ne semble pas menacée à court terme ; par contre les perspectives de transformation d'entreprises à moyen et long terme se font jour, entraînant des problèmes d'emploi pour l'ensemble des catégories du personnel. Ceci amène les cadres à un optimisme mesuré d'autant que là aussi les possibilités régionales sont faibles dans un marché de travail jugé heureusement moins tendu.

Pour le Bâtiment - branche elle aussi très fortement régionalisée - le même optimisme mesuré quant à l'activité économique régionale ultérieure (toujours accompagnée de transformations possibles à moyen ou long terme) s'accompagne comme dans la Métallurgie (et même avec plus d'acuité) d'une inquiétude très nette quant à l'emploi des cadres dans la région. Cette inquiétude est compensée là encore par un optimisme quant aux possibilités de réemploi dans d'autres régions.

Les cadres des Banques, conscients de se trouver dans une activité économique florissante dans la région, n'ont aucune inquiétude quant à l'avenir de leur entreprise bien que des transformations soient possibles dans un avenir assez lointain. Ils sont cependant très sensibles au problème de sécurité de l'emploi des cadres dans la région bien qu'ils estiment être en-dehors de ce problème. Au cas où, cependant, ce problème les toucherait, ils estiment qu'ils pourraient avoir de notables difficultés à retrouver du travail dans la région, mais moins à l'échelon national.

Pour les officiers de la Marine Marchande la situation est toute différente : estimant se situer dans une branche d'activité économique très défavorisée actuellement sur le plan régional, ils envisagent l'avenir économique de leur entreprise de manière très pessimiste. Les mesures de fusion d'entreprises devant intervenir à court terme risquent de toucher à l'emploi de toutes les catégories de personnel et amènent chez tous les cadres la crainte du chômage - crainte d'autant plus importante que les possibilités de réemploi régionales - et même nationales - sont jugées très faibles. C'est vraisemblablement la crainte d'être obligés de changer de branche d'activité, de se recycler à un âge élevé et sans formation de base suffisante, qui en est la cause.

A Cadarache la position actuellement privilégiée de l'Etablissement par rapport à la région ne cache pas aux yeux des chercheurs du CEA la menace qui pèse sur son avenir dans un délai proche. L'éclatement envisagé de ce Centre risque de toucher beaucoup à l'emploi des cadres. La crainte du chômage y est cependant modérée car si l'étroite spécialisation rend un réemploi régional très difficile, les possibilités à l'échelon national semblent grandes.

Pour les ingénieurs et cadres de Sud-Aviation la situation économique sur le plan régional de leur entreprise, sans être catastrophique comme dans la Marine Marchande, est jugée préoccupante. L'avenir immédiat y apparaît comme assez instable en raison notamment des perspectives de fusion avec d'autres entreprises du même secteur. La crainte du chômage y est cependant beaucoup moins vive que dans la Marine en raison des possibilités beaucoup plus grandes de réemploi dans la région et surtout ailleurs grâce à un âge relativement peu élevé.

Dans les Services Publics l'avenir est considéré comme sûr, malgré des mesures prévisibles de rationalisation du travail et de regroupement d'Etablissements. La crainte du chômage y est donc très faible, mais on envisage avec appréhension le cas où cette hypothèse deviendrait réalité car l'âge moyen assez élevé risque de rendre tout réemploi difficile, plus encore peut être dans d'autres régions que dans celle-ci.

CONCLUSION

Une étude plus approfondie aura à tenter d'expliquer ces opinions en faisant appel à la situation socio - économique et en faisant intervenir d'autres éléments tels que les caractéristiques propres à certaines branches ou les phénomènes conjoncturels. D'ores et déjà cependant nous pouvons relever la concordance entre les opinions émises sur l'évolution de l'activité économique des diverses branches de la région, sur les problèmes de l'emploi des cadres dans chaque secteur et les données statistiques présentées précédemment.

Il n'est donc pas exagéré de penser que les opinions exprimées par les interviewés tant par rapport aux perspectives économiques régionales que par rapport aux problèmes de la sécurité de l'emploi des cadres reflètent assez bien la réalité telle qu'elle a pu être décrite par ailleurs. On y verra peut être un certain "réalisme vécu", mais sans doute aussi une indication précieuse quant à la représentativité "qualitative" de notre population.

DEUXIEME PARTIE

LE SYNDICALISME DES CADRES ;
SES CARACTERISTIQUES ET SON INFLUENCE SUR
LES ATTITUDES, LES REPRESENTATIONS ET LES CONDUITES DES CADRES.

SOMMAIRE

Cette partie est consacrée plus particulièrement au syndicalisme des cadres :

Dans un premier chapitre seront exposées les principales caractéristiques des cadres syndiqués et non syndiqués et notamment leur répartition dans les branches d'activité touchées par l'enquête.

Le deuxième chapitre traitera des représentations de la place du cadre dans l'entreprise et de sa position par rapport aux autres catégories de salariés ; les réponses seront analysées en fonction des orientations syndicales des cadres.

Le troisième chapitre présentera quelles sont les préoccupations et les revendications prioritaires des cadres, et les moyens envisagés pour améliorer leur situation dans l'entreprise.

Dans le chapitre quatre un essai d'analyse de l'opinion des cadres sur les syndicats jugés les plus aptes à défendre leurs revendications sera présenté sous forme de schémas (s'inspirant du sociogramme).

Dans le dernier chapitre, ce sont les modèles de l'organisation syndicale des cadres qui seront présentés et analysés.

.../..

CHAPITRE I

CARACTERISTIQUES DES CADRES DE L'ENQUETE EN FONCTION DE LEUR APPARTENANCE ET DE LEUR ORIENTATION SYNDICALES

Une forte majorité des cadres de l'enquête sont syndiqués : 58%. Mais il faut rappeler ici que notre échantillon n'est pas représentatif et que l'on ne peut pas extrapoler ce taux de syndicalisation à l'ensemble des cadres de la région ; il correspond davantage au mode de diffusion du questionnaire, effectuée en grande partie par le canal des organisations syndicales de cadre (1).

Comment se répartissent les cadres en fonction de leur appartenance syndicale ou de leur orientation de vote ?

- REPARTITION DES CADRES EN FONCTION DE LEUR APPARTENANCE SYNDICALE OU DE LEUR ORIENTATION DE VOTE (a).

	CGC	CFDT	CGT	FO	Autres syndicats (b)	Listes communes	Non syndiqués Non votants
Syndiqués (c) (N = 268)	35	33	21	4	7		/100
Non syndiqués votants : (N = 111)	41	18	16	6	14	5	/100
Non syndiqués Non votants (N = 76)							100/100
TOTAL (N = 455)	30	24	16	4	8	1	17/100

(a) Il s'agit du vote aux élections professionnelles précédant la période d'enquête (début 1969).

(b) Il s'agit essentiellement de syndicats indépendants et autonomes, et de quelques isolés CFTC. Cette catégorie sera présentée dans la suite du rapport comme "autres syndicats" ou comme "indépendants".

(c) Parmi les syndiqués, 101 ont une responsabilité syndicale, et 167 sont de simples adhérents.

.../..

(1) Cf. introduction

Cette répartition n'est pas représentative : elle exprime surtout les possibilités qu'a eu chaque organisation syndicale de diffuser le questionnaire d'enquête, sans que l'on puisse savoir dans quelle mesure ces possibilités étaient en rapport ou pas avec le nombre d'adhérents ou de sympathisants de chaque organisation (1).

Bien que nous n'avions aucune donnée statistique nous permettant d'apprécier les distorsions et les biais introduits dans notre population d'enquête, on peut cependant faire quelques rapprochements avec les statistiques existant au plan national.

Ainsi, si l'on se réfère aux résultats des élections aux comités d'entreprise pour les années 1966 - 1967 (2), la répartition des cadres de l'enquête en fonction des appartenances syndicales ou des orientations de vote fait apparaître une proportion plus forte de cadres orientés vers la CGC et vers la CFDT, et une proportion plus faible de cadres se tournant vers la CGT et FO. On notera cependant aussi bien à partir des statistiques d'élections que dans l'enquête le total des adhésions ou les voix obtenues par les trois organisations ouvrières (CFDT, CGT, FO) est supérieur à celui qu'obtient la CGC seule, et que l'on retrouve le même ordre dans les rangs obtenus par chaque organisation (1° CGC, 2° CFDT, 3° CGT, 4° FO).

Sans chercher ici à expliquer les différences observées entre les données statistiques nationales et la répartition syndicale des cadres de notre enquête régionale (ce qui n'aurait aucune signification du fait du caractère de notre "échantillon"), on peut valablement faire les observations suivantes : les branches d'activité concernées par l'enquête et leur importance relative tendent effectivement à "favoriser" la CGC et la CFDT dans la mesure où ces deux organisations sont nationalement (et cela se vérifie au niveau de la région) mieux implantées dans le pétrole et la chimie, et cela est encore vrai pour la CFDT dans les bureaux d'études, la construction électrique et la CEA ; si l'on ne retient que le collège "ingénieurs et cadres", bien entendu. Or, notre population de cadres se trouve en majorité (56 %) dans ces mêmes secteurs.

(1) C'est ainsi que les responsables locaux de la CGT-FO qui s'étaient engagés à diffuser plusieurs centaines de questionnaires n'en ont diffusé en fait que dix-huit ; aucune explication plausible n'a pu nous être fournie pour rendre compte d'une telle distorsion.

(2) Note rédigée par Yves Delamotte dans la Revue Française du Travail janvier 1969 voir notamment le tableau III, 3, page 145.

DONNEES STATISTIQUES SUR L'INFLUENCE SYNDICALE PERMET-
TANT DE SITUER L'ECHANTILLON DES CADRES DE L'ENQUETE (1)

Répartition des voix obtenues aux élections aux Comités d'entreprise.

France entière, années 1966/1967

	<u>Maîtrise seule</u>	<u>Cadres et ingénieurs seuls</u>
C G T	27,5	12,3
C F D T	26,0	13,5
C G C	21,2	28,2
F O	8,7	8,3
Listes non syndicales	16,9	25,7
	100	100

2ème Collège 1967 (Rang)
France entière

Taille des établissements	C G T	C F D T	C G C
50 à 99 salariés	3	2	1
100 à 199 "	2	3	1
200 à 499 "	2	3	1
500 à 999 "	3	2	1
1000 salariés et plus	3	1	2

2ème collège (1967)
(région provence-Côte d'azur)

	%
C G C	26,6
C G T	16,1
C F D T	6,5
F O	8,7
Non syndiqués	27,8
	100

Ingénieurs et cadres de l'enquête
(Aix- Marseille 1969)

	Total
C G T	16
C F D T	24
C G C	30
F O	4
Non syndiqués, non votants	17
	100

(1) Statistiques extraites de la note d'Y. DELAMOTTE, in Rev. Fr. du Tr., op. cit.

ANCIENNETE DES CADRES SYNDIQUES

Notons ici l'ancienneté syndicale des cadres syndiqués de l'enquête : bien que l'on ne puisse pas savoir avec précision ceux qui se sont syndiqués depuis les événements de mai-juin 68, la tranche d'ancienneté inférieure à un an comprend sans doute une grande partie de ceux-là (l'enquête s'étant déroulée entre février et avril 1969).

	Moins d'un an	1 à 3 ans	4 à 5 ans	Plus de 5 ans	Non réponse	TOTAL
CFDT	<u>37</u>	11	20	29	2	100
CGC	18	<u>29</u>	14	39	-	100
CGT	16	9	5	<u>69</u>	-	100
FO	18	-	<u>36</u>	36	9	100
Indé- pendants	<u>42</u>	<u>26</u>	-	32	-	100

On constate que ce sont les cadres syndiqués à la CFDT et aux syndicats indépendants qui sont en plus forte proportion dans la tranche d'ancienneté inférieure à 1 an. Par contre ceux affiliés à la CGT ont une ancienneté nettement supérieure à la moyenne ; c'est aussi le cas pour FO, dans une moindre proportion. Les cadres CGC se répartissent surtout dans deux tranches : 1/3 ans et plus de 5 ans.

Ces résultats laisseraient supposer, avec toutes les réserves que l'on doit faire sur la qualité de l'échantillon d'enquête, que les événements de mai-juin 68 ont été bénéfiques à la fois aux syndicats indépendants et à la CFDT parmi les centrales ouvrières en ce qui concerne la syndicalisation des cadres. Mais d'autres données seraient nécessaires pour vérifier cette hypothèse.

Etant donné l'importance que l'on accordera dans la présentation des résultats de cette enquête à l'affiliation syndicale (qu'il s'agisse de l'adhésion syndicale ou de l'orientation de vote aux élections professionnelles), il est nécessaire de décrire au mieux notre population d'enquête en fonction de la variable syndicale. Les différences ainsi mise en lumière parmi les sous-groupes de l'échantillon permettront d'avancer par la suite quelques hypothèses d'interprétation (1)

(1) C'est ainsi que seront présentées, en fonction de l'orientation syndicale, la répartition des cadres selon la branche d'activité, le statut et la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les fonctions exercées l'âge, le niveau d'études et le niveau de salaire.

1) Répartition syndicale des cadres selon les branches d'activité, le statut de l'entreprise et la taille des Etablissements

Dans la première partie on a vu comment se répartissaient les cadres de l'enquête selon les branches d'activité auxquelles ils appartiennent par leur entreprise.

Le tableau suivant indique la répartition des cadres par orientations syndicales, à l'intérieur de ces mêmes branches :

REPARTITION DES CADRES EN FONCTION DE LEUR ORIENTATION SYNDICALE
PARMI LES BRANCHES D'ACTIVITE CONCERNEES PAR L'ENQUETE (1)

Syndicats	Chimie pétrole	Métal- lurgie	Aéro- nautique	CEA	Bureaux d'études	Bâtiment TP	Alimen- tation	Services publics	Banques	Cies de navigation
C G C	46	39	27	30	24	25	43	4	11	36
C F D T	35	11	27	40	34	13	3	2	-	21
C G T	-	9	19	13	17	4	-	68	22	36
F O	-	9	13	3	1	-	3	8	22	-
Indépendants	6	16	-	1	10	13	18	8	-	7
Non syndiqués Non votants	13	28	13	7	14	42	32	6	44	-
	100 N=86	100 N=54	100 N=52	100 N=67	100 N=71	100 N=24	100 N=28	100 N=50	100 N=9	100 N=14

On notera que la CGC arrive en tête dans quatre branches d'activité (chimie-pétrole, métallurgie, bâtiment, alimentation), à égalité avec la CFDT dans l'aéronautique, et avec la CGT dans les transports maritimes. La CFDT domine au CEA et dans les bureaux d'études, la CGT arrive au premier rang dans les services publics ; elle se trouve à égalité avec FO dans les banques. Les indépendants arrivent en deuxième position, parmi les syndicats, dans l'alimentation et la métallurgie

(1) On a regroupé ici syndiqués et non-syndiqués en fonction de l'orientation syndicale manifestée par leur adhésion ou leur vote en faveur de chaque organisation syndicale.

- La taille et le statut des entreprises

Voici comment se répartissent les cadres selon leur affiliation syndicale dans les différentes catégories de taille d'entreprise, sachant que les entreprises au-dessous de 1.000 salariés sont des entreprises privées et que nous avons distingué dans les entreprises de plus de 1.000 salariés, celles qui appartiennent au secteur privé et celles qui ont le statut d'établissement public ou d'entreprise nationalisée. Rappelons que 82 % de la population d'enquête se trouve dans des établissements de plus de 1.000 salariés, et 41 % dans des entreprises du secteur public et nationalisé.

		SECTEUR PRIVE :				SECTEUR PUBLIC & NATIONALISE :	TOTAL
		moins de 50 salariés	de 50 à 200 sal	de 200 à 1.000 sal	plus de 1.000 sal	plus de 1.000 salariés	
Cadres syndiqués (N = 268)	CGC	2	1	<u>23</u>	<u>55</u>	19	100
	CFDT	<u>6</u>	<u>4</u>	8	36	<u>46</u>	100
	CGT	2	2	4	20	<u>73</u>	100
	FO	-	-	-	9	<u>91</u>	100
	Autres	<u>5</u>	5	<u>21</u>	26	<u>42</u>	100
Cadres non syndiqués votant (N = 111)	CGC	-	-	<u>13</u>	<u>51</u>	36	100
	CFDT	-	-	5	40	<u>55</u>	100
	CGT	<u>6</u>	<u>6</u>	6	11	72	100
	FO	-	-	-	<u>57</u>	<u>43</u>	100
	Autres	-	-	<u>13</u>	<u>81</u>	6	100
Cadres non syndiqués non votants (N = 76)		<u>12</u>	<u>8</u>	7	42	30	100
TOTAL (N = 455)		4	3	11	41	41	/100

Ces résultats confirment les tendances qui apparaissent dans les statistiques nationales des élections professionnelles (délégués au Comi d'entreprise) (1). Tout en admettant qu'il ait été plus facile pour les syndicats d'organiser la diffusion du questionnaire d'enquête dans les entreprises où ils étaient bien implantés parmi les ingénieurs et cadres

(1) Revue Française du Travail, janvier 1969, op. cit.

il n'en demeure pas moins que l'on trouve une plus forte proportion de cadres syndiqués dans les entreprises de taille importante (68 % dans celles qui ont entre 200 et 1000 salariés) et dans celles du secteur public et nationalisé ; inversement les non-syndiqués sont en plus forte proportion dans les petites et moyennes entreprises (en-dessous de 200 salariés), mais aussi parmi les grandes entreprises du secteur privé (plus de 1.000 salariés). Ainsi si l'on contrôle le statut de l'entreprise parmi celles qui ont plus de 1.000 salariés, la proportion des syndiqués est plus forte parmi les entreprises du secteur public et nationalisé, et celle des non-syndiqués dans les entreprises du secteur privé ; à taille égale (plus de 1.000 salariés), le statut de l'entreprise demeure donc déterminant.

Bien entendu des distorsions apparaissent par rapport à cette tendance générale lorsque l'on considère chaque organisation syndicale. Ainsi le poids de la CGC (aussi bien parmi les syndiqués que les non-syndiqués) est plus fort dans les entreprises privées que dans celles du secteur public et nationalisé ; ce que l'on peut vérifier parmi les entreprises de plus de 1.000 salariés. Cette tendance se vérifie également pour les syndicats indépendants et autonomes, dont l'influence est aussi relativement élevée parmi les entreprises de 200 à 1.000 salariés.

Les cadres affiliés aux centrales ouvrières sont en plus forte proportion dans les grandes entreprises du secteur public et nationalisé ; ceci se vérifie particulièrement pour la CGT et FO. On notera cependant qu'aussi bien la CFDT que la CGT sont présentes dans les entreprises de moins de 1.000 salariés, dans une proportion supérieure à la moyenne de notre population d'enquête : on retrouve cette même tendance parmi les cadres affiliés aux syndicats indépendants et autonomes et parmi les non-syndiqués qui se sont abstenus aux élections professionnelles. Cependant cela traduit des situations différentes ; dans le premier cas (CFDT et CGT) il s'agit d'une implantation syndicale dans des bureaux d'études, tandis que dans le second (syndicats indépendants, et non syndiqués abstentionnistes) il s'agit de petites et moyennes entreprises du bâtiment ou de l'alimentation.

En résumé, la répartition, du point de vue syndical, des cadres de l'enquête en fonction de la taille et du statut des entreprises correspond assez bien aux influences respectives de chaque organisation, telles qu'elles apparaissent au cours des élections professionnelles. Le syndicalisme des cadres obéirait ainsi à peu près aux tendances générales de l'implantation syndicale : implantation plus forte dans les secteurs publics et nationalisés que dans le privé ; plus forte aussi dans les entreprises de taille importante avec les différences qui distinguent cependant la CGC et les syndicats indépendants des centrales ouvrières.

2) Répartition syndicale des cadres selon les secteurs d'activité et les fonctions :

Comment se répartissent les cadres selon leur adhésion syndicale ou leur orientation de vote parmi les divers secteurs d'activité des entreprises et les fonctions qu'ils y assument ? Les études récentes sur les cadres ont souvent mis en évidence certaines relations entre leurs comportements et attitudes syndicales, et leur situation professionnelle. Retrouverons-nous dans cette enquête des constantes parmi ces relations ?

Il suffit d'observer les résultats figurant dans les tableaux suivants où l'on maintient la distinction entre syndiqués et non syndiqués.

ORIENTATION SYNDICALE ET SECTEURS D'ACTIVITE

		Administration	Commercial technico-coml	Technique+ Administratif	Recherches études	Technique fabrication	TOTA
Syndiqués (N = 268)	CGC	16	8	9	16	50	100
	CFDT	5	9	2	43	41	100
	CGT	10	8	12	14	56	100
	FO	9	27	-	18	45	100
	Autres	17	-	22	39	22	100
Non syndiqués votant (N = 111)	CGC	17	7	17	29	31	100
	CFDT	11	11	6	33	39	100
	CGT	6	6	-	56	31	100
	FO	17	-	17	33	33	100
	Autres	25	6	12	25	31	100
Non syndiqués non votant (N = 76)		8	15	20	31	26	100
TOTAL (N = 455)		10	8	10	26	37	10

Soulignons d'abord que la majorité des cadres de l'enquête est située dans les secteurs "technique et fabrication" et "Recherches et études" (respectivement 37 % et 26 %) ; les 28 % restant se répartissent dans les secteurs administratifs (10 %), commerciaux et technico-commerciaux (8 %) et technico-administratifs (10 %).

Si l'on divise en trois grandes catégories les secteurs d'activité (recherches et études ; technique et fabrication ; administratif et autres secteurs à dominante administrative) on constate les tendances suivantes dans la répartition des cadres selon leur orientation syndicale :

Le poids des non-syndiqués est plus fort dans les secteurs à dominante administrative ; celui des syndiqués est plus fort dans les secteurs techniques et de fabrication ; les secteurs de recherches et d'études ayant une proportion sensiblement semblable de syndiqués et de non-syndiqués.

Cependant des différences apparaissent lorsque l'on prend en considération chaque organisation syndicale, comme l'indique le tableau suivant où figurent les sous-groupes de cadres (syndiqués et non-syndiqués) arrivant dans les quatre premiers rangs à l'intérieur de chaque catégorie d'activité :

Secteurs à dominante administrative	Recherches et études	Technique et fabrication
Non syndiqués votant indépendant : 44 %	Non syndiqués votant CGT : 56 %	Syndiqués CGT : 36 %
Non syndiqués non votants : 43 %	Syndiqués CFDT : 43 %	Syndiqués CGC : 50 %
Non syndiqués votant CGC : 41 %	Syndiqués indépendants : 39 %	Syndiqués FO : 45 %
Syndiqués indépendants : 39 %	Non syndiqués votant CFDT : 33 %	Syndiqués CFDT : 41 %
		(Non syndiqués CFDT :) (39 %)
Pourcentages moyens 28 %	26 %	37 %

On considère en effet, que parmi les secteurs à prédominance administrative, ce sont les non-syndiqués votant soit indépendants, soit CGC, ou s'abstenant, ainsi que les syndiqués indépendants qui viennent en tête ; dans les secteurs recherches et études, ce sont les non-syndiqués CGT, les syndiqués et les non-syndiqués CFDT et les syndiqués indépendants qui y sont représentés avec les pourcentages les plus forts ; enfin, dans les secteurs techniques et de fabrication, on notera que ce sont les syndiqués des principales organisations syndicales qui apparaissent dans les quatre premiers rangs.

Ainsi, un simple décompte, à partir du croisement des trois caractéristiques retenues dans le tableau précédent (orientation syndicale, appartenance ou non appartenance syndicale, catégories d'activité) met en évidence les corrélations suivantes :

- 1/ entre le fait de travailler dans un secteur administratif et celui de n'être pas syndiqué et de s'abstenir aux élections professionnelles, ou encore, tout en n'étant pas syndiqués, de voter soit pour les syndicats indépendants, soit pour la CGC ;
- 2/ entre le fait de travailler dans des secteurs de recherches et études et celui d'être syndicalement orienté vers la CFDT (syndiqués et non-syndiqués) ;
- 3/ entre le fait de travailler dans un secteur technique ou de fabrication et celui d'être syndiqué, quelle que soit l'organisation syndicale à l'exception cependant des syndicats indépendants.

Le schéma suivant résume des corrélations (1) :

	Secteurs A (28 %)		Secteurs B (26 %)		Secteurs C (37 %)	
	Syndiqués/non syndiqués		Syndiqués/non syndiqués		Syndiqués/non syndiqués	
Non votants		x				
Indépendants	x	x	x			
C G C	x					x
C G T				x		x
C F D T			x	x		x
F O						x

(NB) Les "x" indiquent dans chaque secteur d'activité les pourcentages les plus forts de cadres en fonction de leur orientation syndicale.

- Secteur A : à prédominance administrative
- Secteur B : Recherches et études
- Secteur C : Technique et fabrication.

(1) Sans que l'on puisse indiquer l'effet de causalité des variables les unes par rapport aux autres : est-ce qu'un cadre est syndiqué ou pas, orienté vers telle organisation, parce qu'il travaille dans tel secteur d'activité, ou l'inverse ? Seules des analyses longitudinales ou des panels permettraient de trancher le dilemme.

On notera que les syndicats rattachés aux confédérations ouvrières (CGT, CFDT, FO) se retrouvent surtout dans les secteurs C et B, tandis que la CGC se partage entre le secteur C et A, et les indépendants entre le secteur A et B.

Ces résultats semblent cohérents avec ceux d'autres enquêtes sur la syndicalisation des cadres. L'interprétation des corrélations dégagées précédemment devra être recherchée ultérieurement à partir des caractéristiques individuelles des cadres (origine sociale, formation, fonction, carrière) et des caractéristiques d'ordre contextuel (branche d'activité, type d'entreprise, politique d'entreprise, type d'implantation syndicale).

3) Répartition des cadres selon leur position hiérarchique en fonction de leur orientation syndicale

Rappelons ici comment se répartissent l'ensemble des cadres de l'enquête par niveaux de responsabilité :

- 57 déclarent n'avoir pas de responsabilité d'encadrement
- 68 se situent au niveau de chef de section ou de chef de bureau
- 142 sont au niveau de chef de service
- 31 sont au niveau de chef de département
- 32 ont des fonctions de directeur.

Le tableau suivant indique les relations entre orientations syndicales et niveaux hiérarchiques.

	SYNDIQUES					NON SYNDIQUES						total
	Indépendants	CGC	CGT	FO	CFDT	non votant	indépendants	CGC	CGT	FO	CFDT	
Sans responsabilité d'encadrement	6	7	12	33	28	16	-	19	29	33	36	17
Chef de section	29	15	23	11	34	11	14	17	22	-	27	20
Chef de service	35	62	40	44	34	33	79	36	21	33	27	42
Chef de département	6	3	21	11	3	13	-	14	7	33	-	9
Directions	24	7	-	-	-	28	7	14	14	-	-	10
Cadres sans précisions	6	6	5	-	-	-	-	-	-	-	9	2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(Les % figurant dans ce tableau ont été calculés sans les non-réponses sur un effectif total de 336 cadres).

Sans détailler la lecture de ce tableau, notons les résultats les plus importants :

Si l'on regroupe les chefs de départements et les cadres de direction, que l'on peut considérer comme des cadres supérieurs, on verra que parmi les syndiqués on trouve la plus forte proportion de cadres supérieurs chez les indépendants et les cégétistes (35 % et 21 % parmi les non-syndiqués, la proportion la plus élevée se trouve parmi les non-votants (41 %) et les cadres votant pour FO (33 %) ou pour la CGC (28 %). On notera cependant que la plupart des cadres supérieurs affiliés à la CGT sont en fait des officiers de la Marine Marchande que l'on a assimilés à ce niveau hiérarchique.

Cependant si l'on isole les cadres de direction, on remarque que parmi eux la majorité sont des non-syndiqués (s'abstenant aux élections professionnelles ou votant CGC) et lorsqu'ils sont syndiqués, ils adhèrent soit à la CGC soit aux syndicats indépendants.

Un autre résultat est à souligner : l'importance relative des cadres sans responsabilité d'encadrement parmi ceux qui sont orientés vers les confédérations syndicales ouvrières (CGT, FO, CFDT). On peut penser que la majorité de ces cadres ont des fonctions de recherches, d'études, ou des fonctions d'application technique. On a vu, en effet, que les cadres ayant ce type d'orientation syndicale, se trouvaient en majorité dans les secteurs techniques et de fabrication, ou dans les secteurs de recherches et d'études.

4) Caractéristiques individuelles des cadres (âge, niveau d'étude, niveau de salaire) et orientation syndicale.

Après avoir présenté la répartition des cadres à la fois en fonction de leur orientation syndicale et des caractéristiques de leur situation de travail (Branches d'activité, taille et statut d'entreprise, secteurs d'activité, position hiérarchique), nous allons analyser quelques unes de leurs caractéristiques individuelles, à savoir l'âge, le niveau d'étude et de formation, le niveau de salaire.

ORIENTATION SYNDICALE ET CATEGORIE D'AGE
en % horizontaux

	SYNDIQUES					NON SYNDIQUES				
	Age 30 et -	31/35	36/40	41/45	46 et +	30 et -	31/35	36/40	41/45	46 et +
CFDT	24	39	25	10	2 (100)	45	25	15	5	10 (100)
CGC (1)	13	19	28	14	24 (100)	27	16	13	9	35 (100)
CGT	20	15	13	16	36 (100)	33	22	17	11	18 (100)
FO	18	18	18	18	27 (100)	29	14	14	0	28 (100)
Indépendants	26	16	21	11	27 (100)	31	19	6	19	19 (100)
Non votant						32	18	13	14	21 (100)
Total syndi- qués et non syndiqués	16	22	29	12	20/100					

Pour l'ensemble des cadres, on constate que dans les tranches d'âge inférieures à 36 ans les syndiqués sont en plus faible proportion que les non-syndiqués. Les niveaux d'implication syndicale font apparaître une distribution par classe d'âge qui peut suggérer certaines interprétations de la syndicalisation des cadres :

NIVEAUX D'IMPLICATION SYNDICALE ET AGE

		30ans et -	31/35	36/40	41/45	46ans et +	
Syndiqués	Responsables (N = 101)	14	<u>30</u>	<u>22</u>	11	24	/100
	Adhérents (N = 167)	22	22	<u>23</u>	<u>15</u>	18	/100
	Votant (N = 111)	<u>31</u>	20	14	10	<u>26</u>	/100
Non syndiqués	Ne votant pas (N = 76)	32	18	13	14	21	/100
TOTAL (N = 455)		24	22	19	13	21	/100

.../..

En effet le tableau précédent montre clairement que les non-syndiqués sont en plus forte proportion dans les classes d'âge extrêmes (30 ans et moins, 46 ans et plus) ; alors que les syndiqués sont en plus forte proportion dans les classes intermédiaires. On notera cependant parmi ces derniers, un certain décalage : on pourrait faire l'hypothèse que les responsables ont un "cycle de vie" syndicale plus important que celui des simples adhérents, se syndiquant plus tôt et restant syndiqués plus longtemps ; le taux de syndicalisation le plus élevé coïncidant pour les adhérents, avec la classe d'âge "36 à 40 ans". On reviendra ultérieurement sur cette interprétation.

Mais, là encore, des différences notables apparaissent si l'on tient compte des orientations syndicales ; les tendances sont mises en évidence si l'on regroupe les tranches d'âge extrêmes :

	<u>35 ans et moins :</u>		<u>40 ans et plus :</u>	
	Syndiqués	Non syndiqués	Syndiqués	Non syndiqués
C F D T	<u>63 %</u>	<u>65 %</u>	12 %	15 %
C G C	32 %	43 %	<u>38 %</u>	<u>44 %</u>
C G T	35 %	<u>55 %</u>	<u>52 %</u>	<u>29 %</u>
F O	36 %	43 %	<u>45 %</u>	28 %
Indépendants	42 %	<u>56 %</u>	<u>38 %</u>	35 %
Non syndiqués Ne votant pas.....	50 %		35 %	
TOTAL	46 %		34 %	

(P.S. Les % présentés dans ce tableau sont indépendants et ne s'additionnent pas.)

En effet il apparaît que les cadres orientés vers la CFDT, qu'ils soient syndiqués ou pas, sont en plus forte proportion dans la classe d'âge 35 ans et moins, alors que l'inverse se vérifie pour la CGC dont les adhérents et les sympathisants sont relativement plus nombreux dans la classe d'âge 40 ans et plus. Par contre parmi les non syndiqués votant pour la CGT, pour FO, et pour les indépendants, la proportion de cadres ayant 35 ans et moins est plus forte que parmi les syndiqués des mêmes organisations. Il y a donc dans ces derniers cas une distorsion entre l'âge des syndiqués et celui des non syndiqués, les premiers étant sensiblement plus âgés que les seconds. Quant aux non syndiqués ne votant pas aux élections professionnelles, ils sont plus nombreux dans la classe d'âge 35 ans et moins.

On peut donc faire l'hypothèse que les cadres en début de carrière (30 ans et moins) sont relativement indifférents à l'égard du syndicalisme, ou du moins qu'ils demeurent dans l'expectative.

Le taux de syndicalisation tendrait à augmenter au delà de 30 ans, étant relativement plus élevé entre 35 et 45 ans ; puis il serait ensuite en diminution. Cette tendance générale a d'ailleurs été notée dans d'autres enquêtes sur le syndicalisme des cadres.

Mais il faut souligner que cette tendance, qui peut prendre sa signification en fonction de la courbe de carrière, n'a pas la même forme selon les orientations syndicales.

Ainsi, si l'on se reporte aux résultats de l'enquête, on remarque que la CFDT tend à attirer les cadres plus tôt que les autres syndicats dès le début de leur carrière, mais son influence tend à diminuer rapidement au delà de 40 ans. Ceci, bien entendu peut être le fait d'une implantation récente de la CFDT parmi les cadres de la région. L'influence de la CGC culminerait dans la classe d'âge 36 à 40 ans, mais son influence se maintiendrait cependant même dans les classes d'âges supérieures ; ceci se vérifie aussi pour la CGT, FO, et pour les syndicats indépendants, dont l'influence serait moins forte dans les classes d'âges intermédiaires, mais plus élevée à la fois autour de 30 ans et entre 45 et 50 ans.

Ces tendances seraient à interpréter non seulement en tenant compte des caractéristiques de l'implantation syndicale dans chaque entreprise ou branche d'activité, mais aussi par rapport aux fonctions tenues par les cadres, à leur position hiérarchique et à leur courbe de carrière.

On peut estimer aussi que certains syndicats sont mieux tolérés que d'autres, notamment dans les entreprises privées, parmi les cadres supérieurs. Ainsi on a pu remarquer précédemment que parmi les cadres syndiqués ayant une fonction de direction aucun n'appartenait aux confédérations ouvrières (CGT, FO ou CFDT) ; alors que l'on compte 58 % de cadres syndiqués dans l'enquête, cette proportion tombe à 29 % parmi ceux qui ont une fonction de direction, et ceux là sont syndiqués soit à la CGC, soit aux syndicats indépendants. C'est également parmi les cadres de direction que l'on trouve la plus forte proportion de non-syndiqués s'abstenant aux élections professionnelles (47 %, alors qu'ils représentent 17 % des cadres de l'enquête).

Ainsi il est évident que la répartition des cadres, en fonction de leur âge et de leur orientation syndicale n'a de signification que lorsqu'on l'interprète en référence à leur situation professionnelle. La syndicalisation n'est pas seulement la résultante de motivations individuelles, mais doit s'interpréter dans le cadre d'un système d'action, dans lequel plusieurs types d'acteurs interviennent ; l'action syndicale n'a de sens que par rapport à la politique patronale à laquelle elle s'oppose.

-Niveau d'étude et orientation syndicale :

Le tableau suivant, fait apparaître la répartition des cadres à la fois en fonction de leur niveau d'étude et du niveau d'implication syndicale :

Niveau d'études et implication syndicale.

	*	1	2	3	4	5	6	7	5+6	5+7	%
Syndiqués	Responsables	6	<u>8</u>	<u>12</u>	<u>12</u>	37	14	1	6	5	/100
	Adhérents	<u>10</u>	2	<u>10</u>	8	44	16	1	5	4	/100
Non syndiqués	Votant	5	<u>6</u>	9	6	<u>45</u>	11	1	<u>11</u>	<u>6</u>	/100
	Ne votant pas	4	4	5	5	<u>58</u>	9	<u>5</u>	5	4	/100
TOTAL		7	5	9	8	45	13	2	7	5	/100

- * 1 = CEP, CAP, Brevet élémentaire
- 2 = Brevet technique, industriel ou commercial
- 3 = Baccalauréat technique, ou autre
- 4 = Brevet de technicien (BTS, DES)
- 5 = Diplômes d'ingénieurs
- 6 = Licence
- 7 = Doctorat d'état, thèse de 3e cycle.

On constate ici une différence sensible entre les cadres syndiqués et non syndiqués ; ceux-ci sont plus nombreux à avoir un diplôme d'ingénieur, ceux-là étant en plus forte proportion dans les niveaux d'études équivalents ou inférieurs au baccalauréat. On notera cependant que les cadres syndiqués sont plus nombreux que les non-syndiqués à avoir une licence. Il semblerait donc que ce soit surtout le diplôme d'ingénieur qui soit ici discriminant.

Il faudrait pousser l'analyse en tenant compte de l'origine sociale des syndiqués et des non-syndiqués, sachant que l'accès aux écoles d'ingénieurs est souvent lié à l'origine sociale.

Ces premiers résultats sont d'ailleurs confirmés par cet autre tableau où figure le niveau de l'école principale (1) pour ceux qui sont diplômés :

		Non di- plômés	Ecole du 1er niveau	Ecole du 2em niveau	Ecole du 3em niveau	Doctorat d'état	%
Syndiqués	Responsables	<u>24</u>	18	19	30	<u>2</u>	/100
	Adhérents	<u>25</u>	16	20	<u>37</u>	1	/100
Non syndiqués	Votant	15	<u>22</u>	<u>27</u>	33	-	/100
	Ne votant plus	20	18	13	<u>46</u>	-	/100
TOTAL		21	18	20	36	1	/100

Voici les répartitions des cadres en fonction de ce dernier critère (niveau d'école principal) et selon les orientations syndicales :

		Non di- plômés	Ecole du 1er niveau	Ecole du 2em niveau	Ecole du 3em niveau	Doctorat d'état	%
Syndiqués	CFDT	18	20	18	<u>40</u>	-	/100
	CGC	<u>21</u>	15	20	<u>40</u>	-	/100
	CGT	<u>44</u>	13	18	15	4	/100
	FO	<u>36</u>	27	18	18	-	/100
	Autres syndiqués	10	16	<u>21</u>	<u>47</u>	-	/100
Non syndiqués votant	CFDT	-	15	<u>30</u>	<u>55</u>	-	/100
	CGC	<u>22</u>	<u>24</u>	<u>24</u>	29	-	/100
	CGT	12	<u>22</u>	<u>44</u>	22	-	/100
	FO	<u>29</u>	14	<u>29</u>	29	-	/100
	Autres syndiqués	12	25	13	38	-	/100
Non syndiqués ne votant pas		20	18	13	46		/100
Total (NR : 4)		21	18	20	36	1	/100

(1) Ces niveaux reprenant ceux qui sont le plus souvent pratiqués dans les entreprises pour déterminer les salaires d'embauche des ingénieurs.
(Les grandes écoles figurent dans le 3e niveau).

Plusieurs résultats sont à noter ici :

D'une part ce sont à la fois les non-syndiqués qui s'abstiennent aux élections professionnelles, mais aussi ceux qui votent CFDT et indépendants qui sont les plus nombreux parmi les écoles du 3em niveau (i-e : grandes écoles) ; cette tendance se maintient parmi les syndiqués CFDT, CGC, et indépendants.

D'autre part les non-syndiqués CGC, CGT et FO sont en plus forte proportion parmi les non-diplômés et les écoles des niveaux 1 et 2 les syndiqués CGT et FO étant en plus forte proportion parmi les non-diplômés ; ceux de la CGC se caractérisent par une proportion plus forte à la fois parmi les non-diplômés et parmi les diplômés du niveau :

Ainsi alors que la répartition des cadres CFDT et indépendants est sensiblement la même qu'ils soient syndiqués ou pas ; on constate que les syndiqués CGT ont un niveau d'études (et d'école) inférieur à celui des non-syndiqués (1), et que les syndiqués CGC inversement sont plus nombreux que les non-syndiqués dans le niveau supérieur d'école.

Ces résultats sont à retenir avec ceux de la répartition par classes d'âge pour interpréter les différences que l'on constatera à propos des niveaux de salaire.

- Niveau de salaire et orientation syndicale :

Les résultats présentés dans le tableau suivant doivent être interprétés en tenant compte des caractéristiques de chaque catégorie de cadre présentée précédemment. Une interprétation plus poussée supposerait que l'on contrôlat simultanément l'influence d'autres variables (telles que l'âge, l'ancienneté, le niveau d'études...) pour apprécier l'effet de la syndicalisation sur le niveau de salaire (2).

(1) On peut noter ici que 57 % des syndiqués CGT et 54 % des syndiqués FO ont un niveau d'études égal ou inférieur à celui du baccalauréat, la moyenne étant de 29 % pour le total des cadres de l'enquête.

(2) Ce type d'analyse sera d'ailleurs effectué ultérieurement.

Niveau de salaire et orientation syndicale :

(% Horizontaux)

		2.490 F et moins	2.500/ 2.990	3.000/ 3.990	4.000/ 4.990	5.000 et plus
Syndiqués	CFDT	<u>26</u>	<u>20</u>	<u>38</u>	12	3
	CGC	6	18	<u>35</u>	<u>22</u>	<u>15</u>
	CGT	<u>48</u>	18	29	-	4
	FO	<u>45</u>	18	27	9	-
	Autres syndiqués	16	<u>21</u>	26	<u>21</u>	<u>16</u>
	Non syndiqués votant	CFDT	<u>45</u>	<u>20</u>	10	<u>20</u>
	CGC	18	<u>20</u>	29	13	<u>20</u>
	CGT	<u>28</u>	11	<u>56</u>	-	6
	FO	<u>57</u>	-	14	14	<u>14</u>
	Autres syndiqués	6	<u>19</u>	<u>44</u>	13	<u>13</u>
Non syndiqués ne votant pas		17	19	33	15	10
TOTAL (NR = 1) (N. 455)		23	19	33	15	10/10

Ces résultats sont relativement cohérents avec ceux qui précèdent ; si l'on tient compte notamment de l'âge, du niveau d'études, des secteurs d'activité, des fonctions et positions hiérarchiques des cadres à l'intérieur de chaque sous groupe de syndiqués et de non syndiqués.

Ainsi il n'est pas surprenant de voir que les syndiqués CGC et indépendants soient en plus forte proportion dans les tranches élevées de salaires, si l'on se souvient qu'ils sont plus âgés que la moyenne, qu'ils ont un niveau d'études plus élevé, et qu'ils sont plus nombreux à occuper des positions hiérarchiques supérieures.

.../..

Bien entendu seule une analyse multivariée permettrait de vérifier l'existence ou la non existence d'un effet "syndical" sur le niveau de salaire.

En se rappelant, toutefois, que l'étude d'une discrimination d'ordre syndical nécessiterait des données plus précises ; on peut en effet supposer qu'elle se traduirait notamment sur les courbes de carrière, sur les fonctions exercées et les niveaux de responsabilité ; le niveau de salaire n'étant que la résultante de ces autres variables.

CHAPITRE II

L'IMAGE DU CADRE : SA POSITION DANS L'ENTREPRISE ET SON ATTITUDE DANS LES CONFLITS

Plusieurs questions permettaient de connaître l'image ou la représentation que se font les cadres de leur propre fonction ou de leur propre catégorie professionnelle.

D'abord une question ouverte : "Pour vous, qu'est-ce qu'un cadre puis trois autres questions qui, sous des formes diverses, permettaient de caractériser soit le rôle du cadre dans l'entreprise (comme collaborateur de la direction, intermédiaire entre la direction et le personnel, ou comme salariés), soit les fonctions du cadre (animateur, médiateur, charnière...), soit encore leur position en cas de conflit (comme aide de la direction, expert neutre, médiateur, ou comme solidaire des autres salariés).

Les réponses à ces questions seront présentées à la fois pour l'ensemble des cadres de l'enquête et en fonction de leur orientation syndicale (1).

1) La position du cadre dans l'entreprise

Les résultats figurant dans le tableau suivant sont ceux qui correspondent aux items classés au premier rang dans les réponses ; trois choix hiérarchisés étaient en effet proposés dans cette question.

(1) On voudra bien tenir compte alors des caractéristiques exposées précédemment ; il sera tenu compte de l'influence d'autres variables dans une prochaine étape de l'analyse.

Le cadre dans l'entreprise

		Collaborateur de la direc- tion	Intermédiaire entre direc- tion et per- sonnel	Catégorie spécifique	Salariés comme les autres	NR. : Total
Syndiqués	CGC	<u>27</u>	<u>28</u>	<u>25</u>	20	/100
	Indépen- dants	<u>53</u>	<u>32</u>	11	5	/100
	CFDT	11	17	17	<u>54</u>	/100
	CGT	16	18	16	<u>49</u>	/100
	FO	18	-	-	<u>82</u>	/100
Non syndiqués votant	CGC	<u>31</u>	<u>27</u>	<u>24</u>	16	2 /100
	Indépen- dants	<u>38</u>	<u>25</u>	<u>25</u>	13	/100
	CFDT	25	<u>35</u>	<u>25</u>	15	/100
	CGT	22	22	17	<u>33</u>	6 /100
	FO	<u>57</u>	-	29	14	/100
Non syndiqués Non votants		<u>38</u>	18	<u>28</u>	14	1 /100
TOTAL		<u>26</u>	22	22	<u>30</u>	1 /100

Bien que, sur l'ensemble des cadres, la tendance majoritaire va vers l'image du cadre comme salarié, les choix exprimés apparaissent ici très dépendants des orientations syndicales.

Trois images se dégagent des choix proposés: celle du cadre salarié, celle du collaborateur de la direction et enfin celle du cadre intermédiaire entre la direction et le personnel ; cependant des différences apparaissent non seulement par syndicat, mais entre syndiqués et non syndiqués.

Ainsi, parmi les syndiqués :

la majorité des cadres affiliés aux organisations ouvrières (CFDT, CGT, FO) considèrent le cadre comme un salarié comme les autres ; alors que les indépendants le considèrent d'abord comme collaborateur de la direction ; et les cadres syndiqués à la CGC comme intermédiaire et collaborateur de la direction.

.../..

Parmi les non-syndiqués votant pour l'un ou l'autre syndicat, les clivages sont moins rigoureux, et les choix, bien moins massifs que précédemment subsistent (notamment pour les indépendants, la CGC et la CGT). Le cadre est considéré d'abord comme collaborateur de la direction par ceux qui votent FO, indépendants, ou CGC ; pour ceux qui votent CGT, le cadre est d'abord un salarié ; tandis que ceux qui s'orientent vers la CFDT le considèrent en priorité comme intermédiaire entre la direction et le reste du personnel.

On notera que pour les non-syndiqués s'abstenant aux élections professionnelles, le cadre est considéré d'abord comme collaborateur de la direction, puis comme catégorie spécifique du personnel.

Si l'on tient compte des trois premiers choix exprimés, voici la répartition des réponses en fonction de chaque orientation syndicale : (seuls les items correspondant aux pourcentages les plus forts sont indiqués ci-dessous) :

		1er choix	2e Choix	3e choix
Syndiqués	CGC	Intermédiaire	Intermédiaire	Collaborateur
	Indépendants	Collaborateur	Intermédiaire	Collaborateur
	CFDT	Salarié	Intermédiaire	Intermédiaire
	CGT	Salarié	Intermédiaire	Catégorie spécifique
	FO	Salarié	Intermédiaire	Intermédiaire
Non syndiqués votant	CGC	Collaborateur	Intermédiaire	Salarié
	Indépendants	Collaborateur	Intermédiaire	Salarié
	CFDT	Intermédiaire	Catégorie spécifique	Salarié
	CGT	Salarié	Intermédiaire	Catégorie spécifique
Non syndiqués ne votant pas	FO	Collaborateur	Collaborateur	Intermédiaire
		Collaborateur	Intermédiaire	Catégorie spécifique
TOTAL		Salariés	Intermédiaire	Intermédiaire

Bien que les tendances générales ne soient que peu modifiées, on notera qu'une forte majorité de réponses se polarisent dans le deuxième choix sur l'image du cadre "intermédiaire entre la direction et le personnel". En outre, les non-syndiqués votant CGC et indépendants choisissent en 3ième position l'image du cadre "salarié comme les autres" ; par

contre le cadre "catégorie spécifique de travailleurs" est retenu en 3ième position par les syndiqués et non-syndiqués CGT, en 2ième position par les non-syndiqués CFDT et en 3ième position par les non-syndiqués s'abstenant aux élections professionnelles. Seuls, parmi les centrales ouvrières, les non-syndiqués votant FO ne retiennent pas la notion du cadre salarié, qui semble cependant plus largement acceptée par l'ensemble des non-syndiqués.

Il est remarquable que, malgré la forte attraction de l'image du cadre comme catégorie intermédiaire entre la direction et le personnel, celle du cadre "salarié comme les autres" soit retenue par une proportion non négligeable de cadres. L'orientation syndicale apparaît néanmoins comme très discriminante aussi bien parmi les syndiqués que parmi les non-syndiqués. On trouve là l'une des premières caractéristiques des organisations ouvrières mettant davantage l'accent sur la situation salariale du cadre, la CGC et les syndicats indépendants privilégiant la fonction de collaborateur de la direction et le rôle d'intermédiaire, voire de médiateur entre la direction et le reste du personnel.

On remarquera toutefois que les centrales ouvrières, notamment la CGT et dans une moindre mesure la CFDT, ne négligent pas l'aspect "spécifique", particulier, de la situation du cadre dans l'entreprise, par rapport aux autres catégories de salariés. C'est là, comme on le soulignera ultérieurement, un point de vue souvent exprimé par ces organisations, en particulier par la CGT, dans leurs publications.

2) Le cadre dans la Société

Pour apprécier la représentation que se font les cadres de leur situation à la fois professionnelle et sociale, plusieurs propositions leur étaient soumises ; propositions extraites pour la plupart de la presse syndicale des diverses organisations syndicales de cadre.

On ne retiendra ici que les propositions sur lesquelles les cadres ont exprimé des avis partagés. (les réponses étant dichotomisées en "accord"/"pas d'accord", seuls figurent dans le tableau suivant les pourcentages correspondant aux réponses positives).

	1	2	3	4	5	
	L'exploitation des cadres	La position charnière du cadre dans l'entreprise	L'augmentation non hiérar- chique des salaires	Les préoccu- pations spé- cifiques cadres	Le rôle des cadres dans la construction Europe	
Syndiqués	CGC	56 % *	<u>57 %</u>	19 %	<u>87 %</u>	<u>72 %</u>
	Indépen- dants	26 %	<u>63 %</u>	32 %	<u>84 %</u>	63 %
	CFDT	<u>82 %</u>	30 %	<u>38 %</u>	62 %	51 %
	CGT	<u>95 %</u>	33 %	27 %	<u>87 %</u>	47 %
	FO	<u>91 %</u>	45 %	<u>45 %</u>	73 %	<u>64 %</u>
Non Syndiqués votant	CGC	40 %	<u>56 %</u>	22 %	87 %	<u>71 %</u>
	Indépen- dants	56 %	44 %	25 %	88 %	25 %
	CFDT	<u>75 %</u>	<u>60 %</u>	15 %	75 %	<u>72 %</u>
	CGT	83 %	44 %	11 %	67 %	39 %
	FO	29 %	<u>71 %</u>	43 %	71 %	71 %
Non Syndiqués Non votant	46 %	51 %	21 %	80 %	66 %	

* Pourcentages des réponses positives à chaque item.

- (1) - L'exploitation des cadres a les mêmes racines que celle des autres salariés...
- (2) - L'entreprise est le coeur de la confrontation. Les cadres qui connaissent les salariés et les employeurs sont pratiquement les seuls à pouvoir faire la charnière...
- (3) - Le montant des augmentations de salaire doit être uniforme quelle que soit la position dans la hiérarchie...
- (4) - Les responsabilités techniques administratives ou de commandement déterminent chez les cadres des préoccupations sociales et professionnelles spécifiques...
- (5) - La position économique et sociale des cadres doit leur permettre de jouer un rôle essentiel dans la construction de l'Europe...

Le thème de l'exploitation des cadres a reçu l'approbation d'une proportion relativement importante de cadres ; on notera cependant, parmi les syndiqués et les non-syndiqués (à l'exception de FO dans ce dernier cas), que cette approbation est plus massive lorsqu'on se réclame des organisations ouvrières (CGT, FO, CFDT).

Inversement, ce sont les syndiqués CGC et indépendants qui sont le plus en accord avec l'idée de la position "charnière" du cadre dans l'entreprise. On notera toutefois que les non-syndiqués, CFDT et FO, souscrivent majoritairement à cette proposition.

Mais de toutes les propositions, c'est sans aucun doute celle relative à l'augmentation non hiérarchique des salaires qui reçoit le plus la désapprobation des cadres, avec quelques nuances à souligner : parmi les syndiqués ceux de FO et de la CFDT l'approuvent relativement plus que les autres, ce qui n'est le cas que des cadres votant FO parmi les non-syndiqués. La désapprobation des cadres CGT est particulièrement marquée, plus d'ailleurs parmi les non-syndiqués que les syndiqués. Il faudrait ici se reporter aux débats et aux prises de position que ce problème a suscités ces dernières années parmi les organisations syndicales de cadre. C'est là, on le sait, un point de divergence important parmi les Centrales ouvrières, notamment entre la CFDT et la CGT ; celle-ci étant plus favorable que celle-là à la hiérarchisation des salaires, bien que pour des motifs différents de ceux avancés par la CGC. En revanche, une certaine évolution en faveur des positions soutenues par la CFDT s'est manifestée parmi les minoritaires de la CGC.

Si un certain consensus apparaît dans l'approbation du caractère spécifique des préoccupations sociales et professionnelles des cadres, ce consensus recouvre en fait des orientations syndicales différentes, la spécificité de la situation des cadres étant plus ou moins teintée de corporatisme ou de défense d'intérêts catégoriels selon les organisations.

Quant au thème du rôle des cadres dans la construction de l'Europe on notera qu'il suscite des réserves, mais pas toujours là où on pouvait les attendre. Ce sont surtout les adhérents et les sympathisants de la CGT qui expriment le plus de réserves ; mais aussi les non-syndiqués votant indépendants et CFDT.

3) La position des cadres dans une situation de conflit

Les réponses aux questions précédentes montrent à quel point les cadres sont divisés sur l'image qu'ils ont de leur position dans l'entreprise ou de leur rôle dans la société. Des clivages apparaissent qui ne sont pas sans liaison avec les orientations idéologiques et les valeurs défendues par chaque organisation syndicale. Certains plus que d'autres sont attachés à l'image du cadre médiateur et à la position intermédiaire du cadre dans le système d'autorité et de pouvoir de l'entreprise. Il est cependant des circonstances où le cadre est amené à sortir d'une relative neutralité et à prendre position. C'est, par exemple, le cas d'un conflit éclatant dans l'entreprise entre la direction et les ouvriers ou les employés. Quelle sera alors la position des cadres ? C'est le sens de la question qu'on leur a posée, et dont voici les réponses : (On n'a retenu ici que les items les plus discriminants parmi ceux qui étaient proposés ; les positions extrêmes allant du refus de prendre position jusqu'à la position de solidarité avec l'ensemble du personnel).

Le cadre et le conflit

		1 Le cadre aide la di- rection	2 Le cadre neutre jouant un rôle d'ex- pert	3 Le cadre médiateur	4 Le cadre solidaire
Syndiqués	CFDT	53 % *	11 %	33 %	<u>77 %</u>
	CGC	<u>84 %</u>	<u>44 %</u>	<u>57 %</u>	30 %
	CGT	46 %	13 %	16 %	<u>89 %</u>
	FO	57 %	18 %	27 %	<u>72 %</u>
	Indépendants	<u>89 %</u>	<u>63 %</u>	<u>48 %</u>	22 %
Non syndiqués votant	CFDT	75 %	30 %	<u>55 %</u>	<u>45 %</u>
	CGC	<u>82 %</u>	<u>56 %</u>	<u>54 %</u>	13 %
	CGT	45 %	44 %	39 %	<u>34 %</u>
	FO	<u>85 %</u>	<u>57 %</u>	<u>71 %</u>	<u>29 %</u>
	Indépendants	<u>94 %</u>	38 %	<u>50 %</u>	13 %
Non syndiqués Non votant		<u>79 %</u>	<u>46 %</u>	<u>59 %</u>	16 %

(*) Les pourcentages figurant dans ce tableau correspondent aux réponses positives de chaque question, et ne sont donc pas additionnables.

- (1) - Les cadres n'ont pas à prendre position, le conflit n'est pas leur affaire...
- (2) - Dans un conflit les cadres doivent rester neutres et jouer le rôle d'experts car leur compétence les rend susceptibles d'apprécier les incidences du conflit sur la marche de l'entreprise.
- (3) - Dans un conflit les cadres doivent rester neutres et jouer le rôle de médiateur car ils sont les seuls à connaître à la fois employeur et travailleurs.
- (4) - Les cadres doivent se solidariser avec le reste du personnel.

Les cadres, ici encore, se partagent nettement en fonction leur orientation syndicale. Ceux qui sont orientés vers les centrales ouvrières (CGT, CFDT, FO) prennent position davantage pour la solidarité avec le personnel ouvrier et employé, et inversement ceux qui s'orientent vers la CGC et les syndicats indépendants mettent l'accent davantage sur la position de neutralité de l'expert ou du médiateur. On notera cependant que ces tendances sont plus accusées parmi les syndiqués que parmi les non-syndiqués. Ces derniers sont plus favorables à une position de neutralité même lorsqu'ils votent pour les centrales ouvrières.

La proposition relative au rôle du cadre aidant la direction à résoudre le conflit accuse les tendances précédentes. Lorsqu'on est orienté vers la CGC et les syndicats indépendants, on est très favorable à cette position ; par contre parmi ceux qui sont orientés vers les centrales ouvrières, seuls ceux qui optent pour la CGT marquent une réserve importante.

Les non-syndiqués s'abstenant aux élections sont eux aussi partisans d'aider la direction à résoudre le conflit ; tout en jouant un rôle de médiateur.

Qu'en est-il lorsque les cadres eux-mêmes sont en conflit avec la direction ? Doivent-ils résoudre seuls leurs problèmes, ou faire appel à la solidarité des autres catégories de travailleurs ? Telle est l'autre question posée aux cadres à propos des conflits dans l'entreprise

		N. R.	Les cadres doivent résoudre seuls leurs problèmes	Les cadres doivent faire appel à la solidarité	
Syndiqués	CGC	4	<u>81</u>	15	100
	Indépendants	5	<u>79</u>	16	100
	CFDT	8	30	<u>60</u>	100
	CGT	2	31	<u>67</u>	100
	FO	-	36	<u>64</u>	100
Non syndiqués votant	CGC	-	<u>91</u>	9	100
	Indépendants	6	<u>81</u>	13	100
	CFDT	-	<u>75</u>	<u>25</u>	100
	CGT	11	56	<u>33</u>	100
	FO	-	<u>100</u>	-	100
Non syndiqués non votant		5	<u>80</u>	14	100

Au total, la majorité des cadres estiment qu'en cas de conflit entre eux et la direction de l'entreprise, ils doivent résoudre seuls leur problèmes ; un tiers seulement pensent qu'ils doivent faire appel à la solidarité des autres catégories de travailleurs.

Toutefois, comme pour la question précédente, des différences importantes dans les positions exprimées apparaissent lorsque l'on tient compte des orientations syndicales.

Parmi les cadres syndiqués, le clivage est évident entre ceux qui adhèrent à la CGC et aux syndicats indépendants d'une part et les adhérents des organisations ouvrières (CFDT, CGT, FO) d'autre part. Ceux-ci se déclarent en majorité pour l'appel à la solidarité des autres travailleurs, de même qu'ils estimaient que les cadres devaient se solidariser avec les autres travailleurs lorsque ceux-ci étaient en conflit avec la direction. Inversement, les syndiqués CGC et indépendants estiment à une forte majorité qu'ils doivent résoudre seuls leurs problèmes, ce qui est logique pour ce type d'organisation ; il est par contre plus important de noter qu'une minorité de leurs adhérents (respectivement 15 % et 16 %) sont favorables à l'appel à la solidarité des autres travailleurs. On ne sera pas surpris de constater parmi les non-syndiqués, qu'une forte majorité (80 %) de ceux qui ne votent pas aux élections professionnelles, estiment que les cadres doivent résoudre seuls leurs problèmes. Mais c'est aussi le cas, non seulement des cadres qui votent pour la CGC (91 %) et les syndicats indépendants (81 %), mais pour une majorité variable de ceux qui votent pour les organisations ouvrières (100 % à FO ; 75 % à la CFDT ; 56 % à la CGT. Compte tenu des non-réponses, 33 % cependant de ceux qui votent CGT prennent position en faveur de la solidarité, et 25 % pour ceux qui votent CFDT.

Un décalage apparaît ici encore entre syndiqués et non-syndiqués : les premiers étant relativement plus favorables à la solidarité que les seconds.

Mais au total, on doit constater que les cadres qui sont favorables à la solidarité dans le conflit, le sont davantage lorsqu'il s'agit de soutenir les autres catégories de travailleurs que lorsqu'ils doivent faire appel à l'appui de ces mêmes catégories ; il est vrai que, bien que les grèves de cadres ne soient plus aujourd'hui l'exception, la première situation est plus fréquente que la deuxième.

CHAPITRE III

LES PREOCCUPATIONS ET LES REVENDICATIONS DES CADRES : LES MOYENS D'AMELIORER LEUR SITUATION.

On a pu constater jusqu'ici que les cadres se différencient fortement dans leurs attitudes et leurs opinions en fonction de leurs orientations syndicales. Même si pour la majorité d'entre eux l'image du cadre comme catégorie intermédiaire entre la direction et le reste du personnel, ou comme médiateur en cas de conflit garde son pouvoir d'attraction, une minorité d'entre eux (recouvrant surtout ceux qui adhèrent aux organisations ouvrières) tend à s'assimiler à l'ensemble des salariés et se considère solidaire des autres catégories de travailleurs.

Il importe maintenant de connaître quelles sont les préoccupations majeures de ces mêmes cadres, quelles sont leurs revendications, et les moyens envisagés pour améliorer leur situation dans l'entreprise. A travers ces questions, c'est finalement la signification ou les significations du syndicalisme des cadres que l'on espère peu à peu découvrir.

1) Les préoccupations prioritaires des cadres

Pour l'ensemble des cadres voici comment se répartissent les choix prioritaires parmi les thèmes proposés (1) :

-
- (1) - 1 Formation
- 2 Augmentation de salaires
- 3 Conditions de travail
- 4 Durée du travail
- 5 Statut du cadre
- 6 Sécurité de l'emploi
- 7 Participation aux décisions
- 8 Hiérarchie des salaires
- 9 Liberté syndicale.

Classement des thèmes selon les pourcentages obtenus :

- Dans le 1er Choix		- Dans le 2ième Choix		- Dans le 3ième Choix	
- Participation aux décisions	(31 %)	- Formation	(20 %)	- Formation	(21 %)
- Sécurité de l'emploi	(18 %)	- Participation aux décisions	(19 %)	- Conditions de travail	(16 %)
- Formation	(16 %)	- Conditions de travail	(16 %)	- Participation aux décisions	(14 %)
- Conditions de travail	(13 %)	- Sécurité de l'emploi	(15 %)	- Augmentation de salaires	(13 %)
- Augmentation de salaires	(7 %)	- Augmentation de salaires	(12 %)	- Sécurité de l'emploi	(11 %)

La participation aux décisions vient donc en tête des préoccupations des cadres, suivie par la sécurité de l'emploi et la formation.

Si l'on tient compte des pourcentages cumulés des trois choix exprimés, ce qui traduit un taux d'expression pour chaque thème, on obtient le classement suivant (par ordre décroissant d'importance) pour l'ensemble des thèmes :

- Participations aux décisions	64
- Formation	57
- Conditions de travail	44
- Sécurité de l'emploi	45
- Augmentation de salaires	32
- Liberté syndicale, et statut du cadre (ex aequo)	17
- Hiérarchie des salaires	12
- Fiscalité	11

300 %

Ces résultats confirment ce que d'autres enquêtes récentes avaient déjà mis en évidence : les préoccupations majoritaires des cadres ne sont plus celles qu'on leur a souvent prêtées (défense du statut hiérarchique salariale et problème de la fiscalité) ; mais plutôt celles qui les rapprochent des autres catégories de salariés, comme la sécurité de l'emploi et la formation qui lui est liée, celle de la participation aux décisions (thème qui reste à explorer et qui recouvre certainement plusieurs dimensions) qui traduit sans doute les réactions collectives des cadres aux transformations profondes de leur situation dans l'entreprise, ou encore celles des conditions de travail, autre préoccupation partagée par l'ensemble des salariés.

Ainsi, bien que les cadres, comme on le verra ultérieurement, ne sous-estiment pas les revendications traditionnelles des salariés (augmentation des salaires et diminution de la durée de travail) pour améliorer leur situation, il faut souligner ici l'importance accordée au thème de la participation aux décisions qui prend valeur de revendication prioritaire ; thème que la suite de l'analyse des résultats de l'enquête permettra de situer par rapport à ceux de l'autogestion ou de la cogestion (1) avec lesquels il ne doit pas être confondu.

Si l'on analyse maintenant ces mêmes résultats en fonction des orientations syndicales, on constate à nouveau des clivages non négligeables dans l'importance relative accordée à chaque thème, bien que les tendances générales se maintiennent.

Comme précédemment on présentera ici deux tableaux l'un exprimant le classement des thèmes en fonction des trois choix prioritaires exprimés ; l'autre qui fera apparaître le taux d'expression de chaque thème obtenu en cumulant les réponses des trois choix prioritaires.

A. - Les trois choix prioritaires (2)

		Classés 1er		Classés 2ième		Classés 3ième	
Syndiqués	CGC	(6)*	40 %	(6)	26 %	(1)	24 %
	Indépendants	(6, 3)	26 %	(3)	21 %	(1, 5, 6)	21 %
	CFDT	(6)	34 %	(1)	27 %	(1)	24 %
	CGT	(5)	31 %	(5)	18 %	(1)	20 %
	FO	(6)	36 %	(5)	36 %	(1)	18 %
Non syndiqués non votant	CGC	(6)	38 %	(2, 3)	22 %	(2)	22 %
	Indépendants	(6)	50 %	(1, 3)	25 %	(3, 6)	19 %
	CFDT	(6)	30 %	(1)	30 %	(1, 6)	25 %
	CGT	(6)	33 %	(5)	28 %	(2)	22 %
	FO	(1, 5)	29 %	(6)	29 %	(1, 2)	29 %
Non syndiqués non votant	(1)	28 %	(3)	25 %	(3)	24 %	

* Voir note en bas de page. (2)

Les pourcentages retenus ici correspondent aux thèmes ayant obtenus les scores les plus élevées pour chacun des trois choix prioritaires ; ils sont donc indépendants les uns des autres.

(1) Voir 3ième partie de ce rapport

(2) Les chiffres figurant entre parenthèses correspondent à la numérotation suivante des thèmes :

- 1 Formation, - 2 Salaire, - 3 Conditions de travail, - 4 Statut, - 5 Sécurité d'emploi, - 6 Participation aux décisions, - 7 Hiérarchie des salaires, - 8 Fiscalité, - 9 Liberté syndicale. Lorsque deux ou trois chiffres sont indiqués, les thèmes sont ex aequo.

Que retenir de ces résultats ? Le thème de la participation aux décisions est choisi en priorité par l'ensemble des cadres, syndiqués ou non syndiqués, à quelques exceptions près : les syndiqués FO qui choisissent en priorité à la fois le thème de la formation et celui de la sécurité ; enfin les non syndiqués s'abstenant aux élections professionnelles qui choisissent eux aussi la formation.

On notera qu'ensuite les thèmes de la formation et de la sécurité de l'emploi obtiennent les meilleures scores dans les deuxième et troisième choix aussi bien parmi les syndiqués que les non-syndiqués ; parmi ces derniers cependant le thème des conditions de travail est concurrent de celui de la sécurité.

Le tableau suivant permettra de mieux caractériser chaque organisation syndicale, si l'on estime que le taux d'expression de chaque thème traduit l'importance que lui attribuent les syndicats dans leur action revendicative et leurs efforts d'information ou de formation.

B. - Le taux d'expression de chaque thème
(% horizontaux cumulés = 300)

		Formation	Salaires	Conditions travail	Statut	Second emploi	Participation décision	Hierarchie	Fiscalité	Liberté syndical
Syndiqués	CGC	<u>58</u>	29	42	17	38	<u>84</u>	8	7	14
	Indépendant	53	21	<u>58</u>	<u>27</u>	<u>48</u>	58	5	<u>16</u>	16
	CFDT	<u>58</u>	24	41	10	36	<u>78</u>	4	4	<u>33</u>
	CGT	46	<u>31</u>	33	<u>20</u>	<u>60</u>	29	<u>23</u>	<u>16</u>	<u>36</u>
	FO	<u>63</u>	<u>45</u>	36	9	36	54	<u>18</u>	0	<u>36</u>
Non syndiqués votant	CGC	49	<u>51</u>	53	17	38	58	11	<u>13</u>	0
	Indépendants	57	39	50	6	39	<u>82</u>	6	13	-
	CFDT	<u>70</u>	45	35	<u>20</u>	30	<u>80</u>	5	10	5
	CGT	50	44	50	6	<u>62</u>	55	6	6	<u>12</u>
	FO	<u>72</u>	<u>57</u>	28	14	43	43	<u>14</u>	<u>14</u>	<u>14</u>
Non syndiqués Non votant	53	30	<u>58</u>	<u>19</u>	<u>44</u>	52	<u>15</u>	6	6	

Ainsi l'on constate, que le thème de la participation reçoit le taux d'expression le plus élevé parmi les cadres, syndiqués ou pas, de la CGC et de la CFDT, et parmi les non-syndiqués votant indépendants.

Le thème de la formation a le taux d'expression le plus fort parmi les cadres CFDT, FO (syndiqués ou pas) et CGC (syndiqués) ;

Celui de la sécurité de l'emploi, parmi les cadres CGT (syndiqués ou pas) ;

Celui des salaires, parmi les cadres syndiqués CGT et FO, et non syndiqués FO et CGC ; enfin,

Celui des conditions de travail, parmi les syndiqués indépendants, et les non-syndiqués ne votant pas.

Il est intéressant de souligner également l'importance relative accordée par chaque organisation à ceux des thèmes qui ne sont pas prioritaires (Statut, hiérarchie, fiscalité, liberté syndicale).

C'est le thème de la liberté syndicale qui obtient alors le taux d'expression le plus fort parmi les cadres syndiqués CGT, FO et CFDT (et les non-syndiqués CGT et FO ; voici pour les trois autres thèmes, le classement des taux d'expression supérieurs à la moyenne obtenus par chaque syndicat : (classement vertical, par rang).

		Statut	Hiérarchie	Fiscalité
Syndiqués	C F D T	-	-	-
	C G C	3	-	-
	C G T	2	1	1 (ex aequo)
	F O	-	2	-
	Indépendants	1	-	1 (id ^o)
Non syndiqués votant	C F D T	1	-	-
	C G C	3	3	2 (ex aequo)
	C G T	-	-	-
	F O	-	2	1
	Indépendants	-	-	2 (id.)
Non syndiqués non votant		2	1	-

(1) On notera que parmi les syndiqués CFDT et CGT, ce thème obtient un score supérieur à celui des salaires ; inversement les syndiqués CGC et indépendants font passer la défense du statut avant celle de la liberté syndicale.

On notera que ces trois thèmes traditionnellement soutenus par le syndicalisme propre aux cadres, ne sont pas particulièrement valorisés par la CGC, mais qu'ils le sont aussi bien par les cadres syndiqués à la CGT ou aux syndicats indépendants, par ceux qui votent CFDT (statut), ou FO (fiscalité), ou encore par ceux qui ne votent pas aux élections professionnelles (hiérarchie). Les syndicats de cadres affiliés aux centrales ouvrières, tout en soulignant la communauté d'intérêts des cadres avec l'ensemble des salariés, ne peuvent négliger les intérêts spécifiques de cette catégorie de travailleurs. Cette position, comme on l'indiquera ultérieurement, est particulièrement défendue par l'organisation des cadres CGT ; l'attention que cette organisation accorde aux problèmes catégoriels des cadres la distingue ainsi de la CFDT et tendrait à la rapprocher objectivement, dans ce domaine, de la CGC (1).

2) Les moyens d'amélioration de la situation des cadres

Si on se limite à leur situation dans l'entreprise, plusieurs moyens s'offrent aux cadres pour l'améliorer. Sans envisager ici les thèmes déjà évoqués, tels que participation aux décisions, formation, sécurité d'emploi, on a proposé aux cadres quelques uns des moyens utilisés par le patronat pour répondre aux revendications des cadres : augmentation de salaire, participation aux bénéfices, distribution d'actions, réduction de la durée de travail (2). Il s'agit donc essentiellement de moyens d'ordre financier, la réduction de la durée du travail étant comprise sans diminution de salaire.

Voici comme se répartissent les réponses des cadres à cette proposition

(1) Bien que l'argumentation de ces deux organisations diffère à ce sujet, elles peuvent, sur ces thèmes, avoir cependant une influence concurrente auprès des cadres.

(2) Voir question 26 du questionnaire.

	1 Salaires (%)	2 Durée de travail (%)	3 1 + 2	4 Partici- pation	5 Actions	6 Partici- pation + durée (%)	7 Salaire + parti- cipation (%)
Syndiqués :							
CGC	34	23	<u>6</u>	<u>17</u>	<u>16</u>	1	1 (100)
Indépendants	42	16	-	<u>21</u>	<u>11</u>	5	- (100)
CFDT	34	<u>38</u>	11	11	4	-	- (100)
CGT	36	<u>40</u>	16	5	-	-	1 (100)
FO	<u>45</u>	36	9	-	-	-	- (100)
Non syndiqués							
Votant :							
CGC	53	7	7	<u>18</u>	9	-	7 (100)
Indépendants	38	31	6	6	6	6	- (100)
CFDT	35	35	5	10	5	5	5 (100)
CGT	62	28	-	6	-	6	- (100)
FO	43	29	-	14	<u>14</u>	-	- (100)
Non syndiqués Non votant :	34	32	4	22	3	1	1 (100)

Dans l'ensemble, ce sont l'augmentation de salaire et la diminution de la durée du travail qui recueillent le plus de suffrages (respectivement 39 % et 29 % des exprimés) ; 15 % des cadres choisissent la participation aux bénéfiques et 7 % seulement la distribution d'action (les autres réponses sont des combinaisons des précédentes).

Mais l'orientation syndicale des cadres influence nettement leur choix :

Parmi les syndiqués un clivage s'établit entre les centrales ouvrières (CGT, CFDT, FO) d'une part et la CGC et les indépendants d'autre part.

Les premiers mettent l'accent sur les moyens plus traditionnels du mouvement ouvrier : augmentation de salaire, diminution de la durée de travail ; la CFDT et la CGT optant plutôt pour la diminution de la durée de travail et FO pour les augmentations de salaire (1). Les seconds se portent relativement plus vers la participation aux bénéfiques et la distribution d'actions. Ainsi, pour les syndiqués CGC la participation aux bénéfiques et l'actionnariat réunis (soit 33 % des réponses) arrivent en

(1) On notera que seuls les syndiqués CGT et FO n'apportent aucun suffrage à l'actionnariat, FO rejetant même totalement la formule de la participation aux bénéfiques. .../...

seconde position après l'augmentation de salaire (34 %) et avant la diminution de la durée de travail (23 %) ; il en est de même pour les indépendants (32 %, contre 41 % pour les salaires et 16 % pour la durée de travail).

Parmi les non-syndiqués le clivage est moins net. Ils valorisent davantage que les syndiqués l'augmentation de salaire. La CGT maintient le modèle précédent ; FO et les indépendants se rapprochent du modèle CGC, la CFDT se situant dans une position intermédiaire.

On soulignera aussi que pour les non-syndiqués CGC participation aux bénéfices et actionnariat réunis recueillent davantage de suffrages que diminution de la durée de travail (27 % contre 7 % seulement) ; les non-syndiqués FO se rapprochent de cette tendance (28 % contre 29 %).

Il apparaît donc que les cadres CGC, indépendants, et même ceux qui votent pour FO sont plus sensibles que les autres à des solutions participationnistes ou intégratives pour améliorer leur situation dans l'entreprise.

Il importe enfin de souligner ici le faible intérêt manifeste par l'ensemble des cadres pour l'actionnariat et même pour la participation aux bénéfices, formules d'intéressement remises en honneur récemment par les pouvoirs publics.

.../...

CHAPITRE IV

LES SYNDICATS JUGÉS LES PLUS APTES A DEFENDRE LES
REVENDEICATIONS DES CADRES.

Dans une situation de pluralisme syndicale il importe de savoir dans quelle mesure les cadres font confiance à l'organisation syndicale à laquelle ils adhèrent ou à laquelle ils apportent leur suffrage lors des élections professionnelles pour défendre l'ensemble de leurs revendications ou bien s'ils estiment, au contraire, que telle ou telle organisation est plus apte que celle à laquelle ils apportent habituellement leur appui pour défendre tel ou tel type de revendication. Quelles sont les organisations syndicales que les cadres estiment les plus aptes à défendre leurs revendications ? Telle est la question qui leur a été posée (1).

Etant donné la complexité des tableaux de dépouillement des réponses à cette question, on en présentera ici les résultats sous forme de schéma.

En effet pour chaque type d'orientation syndicale, l'on peut savoir ce que les syndiqués et non-syndiqués attribuent au syndicat auquel ils accordent leur appui, et ce qu'ils attribuent à d'autres syndicats. Inversement et complémentaiement l'on connaît ce qu'ils n'attribuent pas à d'autres syndicats, ce que chaque syndicat se voit attribuer par des cadres affiliés à d'autres syndicats, et enfin ce qu'ils se voient refuser par d'autres ; selon le schéma suivant :

Syndicat X	Se voit attribuer	Se voit refuser
S'attribue		
Attribue à d'autres		
Ne s'attribue pas		

Plusieurs combinaisons pouvant intervenir à l'intérieur de chaque case de ce schéma, on a là, d'une façon analogique, les éléments

(1) Voir en annexe le libellé de la question n° 40.

d'une sorte de "sociogramme" syndical.

Avant de présenter le schéma indiquant "qui-attribue-quoi-à-qui" (ou "qui-se-voit-attribuer-quoi-par-qui"), on indiquera ce que chaque syndicat se voit attribuer soit par ses propres adhérents, soit par les non-syndiqués qui lui apportent leur suffrage.

Bien entendu les cadres syndiqués surtout ont tendance à attribuer à leur propre syndicat l'aptitude à défendre le maximum de leurs revendications ; cependant des différences apparaissent d'un syndicat à l'autre. Toutefois, des priorités apparaissent à l'intérieur de chaque syndicat, et la hiérarchie des revendications qui se dégage ainsi caractérise bien l'importance accordée par chaque organisation à tel ou tel type de revendication, en supposant en l'occurrence que l'aptitude reconnue à chaque syndicat exprime l'importance qu'il attribue en fait à chaque type de revendication.

Pour ne pas alourdir la présentation de ces résultats, les thèmes revendicatifs seront hiérarchisés (par ordre décroissant) sans indiquer les pourcentages de réponse correspondants :

ATTRIBUENT A LEUR PROPRE SYNDICAT L'APTITUDE A DEFENDRE LES REVENDICATIONS SUIVANTES :

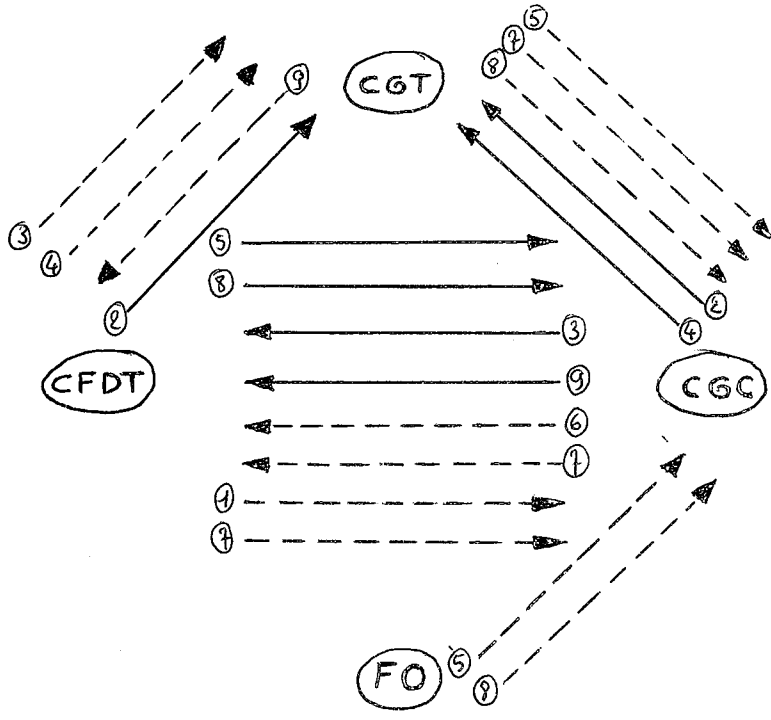
C G T		C F D T	
Syndiqués	Non syndiqués	Syndiqués	Non syndiqués
- Salaire *) - Durée du travail)	- Salaire - Durée du travail	- Liberté syndicale	- Liberté syndicale) - Durée de travail)
- Conditions de travail	- Conditions de travail	- Conditions de travail	- Participation) - Formation)
- Liberté syndicale		- Formation	- Sécurité
- Sécurité de l'emploi) - Hiérarchie)	- Sécurité - Liberté d'emploi	- Participation	- Conditions de travail
- Participation aux décisions) - Formation)		- Durée du travail	
- Statut		- Sécurité	

* Sont regroupés les thèmes qui apparaissent avec des pourcentages égaux ou très proches.

C G C		F O	
Syndiqués	Non syndiqués	Syndiqués	Non syndiqués
- Statut	- Statut	- Salaire	Aucun
- Hiérarchie	- Formation	- Conditions de travail)
- Participation	- Hiérarchie)	- Durée de travail) Thème
- Formation	- Participation)	- Sécurité)
- Sécurité	- Sécurité	- Participation)	Retenu
		- Formation	
		- Statut	
		- Liberté syndicale	
		- Hiérarchie	

1) Présentation des modèles de réponses

SIGNIFICATION DES CHIFFRES FIGURANT DANS LES SCHEMAS =



- 1 = Liberté syndicale
- 2 = Hiérarchie des salaires
- 3 = Conditions de travail
- 4 = Durée du travail
- 5 = Statut du Cadre
- 6 = Sécurité de l'emploi
- 7 = Participation aux décisions
- 8 = Augmentation de salaires
- 9 = Formation

SCHEMA 1 = SYNDIQUÉS

N. B. Les flèches en pointillés indiquent ici ce que l'on attribue à d'autre en seconde position (après l'avoir d'abord attribué à son syndicat).

Cette méthode a été employée uniquement pour les syndiqués, dès lors qu'ils ont tendance à attribuer à leur propre syndicat l'aptitude à défendre le maximum de revendications, afin de faire apparaître plus finement choix et rejets.

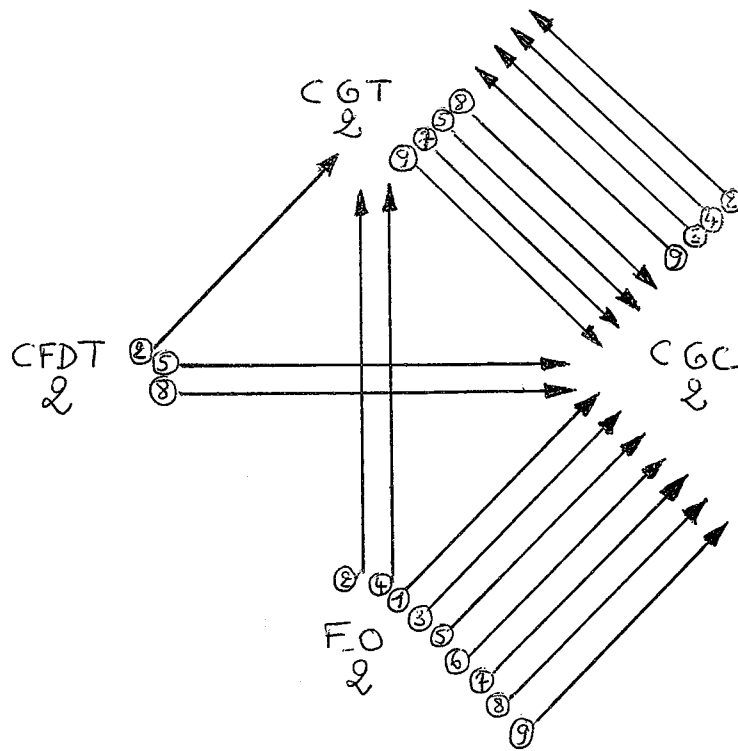


SCHÉMA 2
(NON SYNDIQUÉS - VOTANTS)

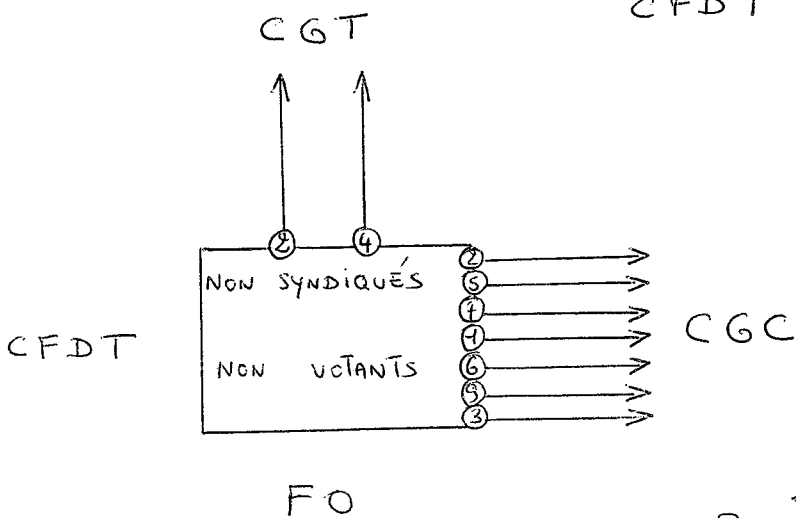
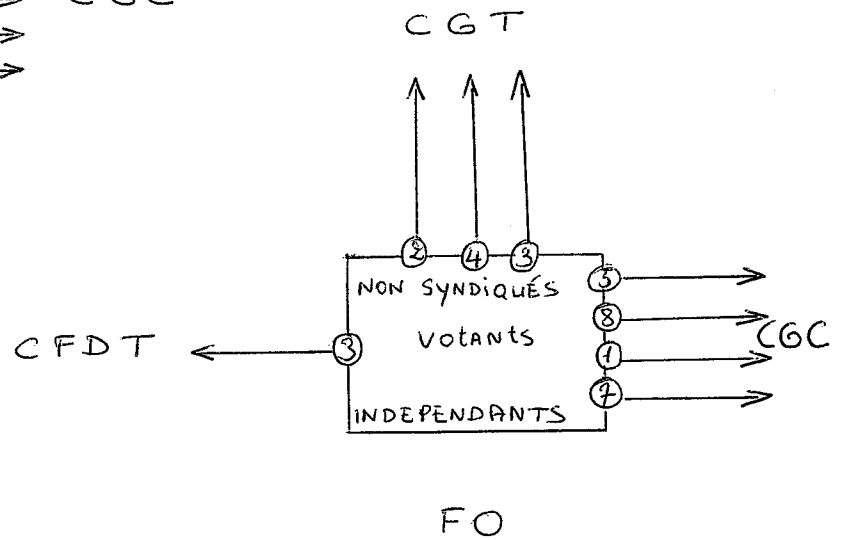
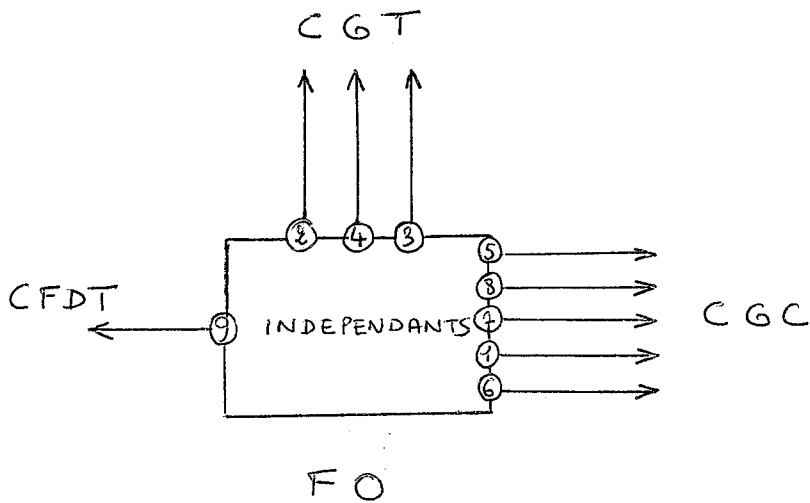


SCHÉMA 3 - { Non Syndiqués - votants - indépendants.
Non Syndiqués - non votants.

2) Commentaire des modèles de réponses

A- Les syndiqués CGT, CFDT, FO, CGC (schéma 1)

On notera d'abord que les syndiqués, attribuant en priorité à leur propre syndicat l'aptitude à défendre leurs revendications, sont moins disposés que les non-syndiqués à porter leur choix sur d'autres syndicats. Ceci est particulièrement évident pour la CGT et FO, si l'on ne retient que les premiers choix (flèches en trait continu).

Par contre si l'on tient compte à la fois des premiers et deuxième choix, les attributions réciproques les plus nombreuses s'effectuent entre la CFDT et la CGC (4 et 4), puis entre la CGT et la CGC (3 et 2), enfin entre la CFDT et la CGT (3 et 1). Si l'on accorde par convention un point à chaque thème revendicatif et que l'on effectue la balance entre ce que chacun reçoit et se voit attribué, seules la CGC et la CGT sont bénéficiaires, recevant plus qu'elles n'attribuent, la première de trois points et la seconde d'un point. Inversement la CFDT et FO perdent deux points chacune.

On remarquera l'isolement de FO à laquelle on n'attribue rien ; de plus aucun choix n'est effectué entre CFDT et FO, ou CGT et FO.

Finalement la CGT se voit attribuer les thèmes revendicatifs suivants : (1) augmentation de salaires (CFDT - CGC), durée du travail (CGC - CFDT), conditions de travail (CFDT) ;

- La CGC : statut et hiérarchie (CFDT - CGT - FO), participation (CGT - CFDT), et formation (CFDT),

- La CFDT : libertés syndicales (CGT - CGC), conditions de travail (CGC), sécurité d'emploi et participation (CGC).

Seules la CFDT et la CGC s'attribuent mutuellement, mais en seconde position, le thème de la participation aux décisions.

B- Les non-syndiqués votant CGT, CFDT, FO ou CGC (schéma 2)

Parmi les non-syndiqués estimer qu'un autre syndicat que celui auquel on accorde son suffrage lors des élections est plus apte à défendre tel ou tel type de revendication est plus fréquent que parmi les syndiqués. C'est pour cette raison que l'on a pu faire figurer dans le schéma 2 seulement les choix prioritaires.

(1) On indique entre parenthèse par quel syndicat l'attribution est effectuée ; soulignant d'un trait le sigle syndical lorsqu'il s'agit d'une attribution prioritaire.

Les attributions réciproques sont ici les plus fréquentes entre CGT et CGC (4 et 4) ; mais n'existent pas entre les autres syndicats, puisqu'aussi bien la CFDT que FO attribuent soit à la CGC soit à la CGT sans rien se voir attribuer par celles-ci.

Comme dans le cas des syndiqués, c'est encore la CGC et la CGT qui sont bénéficiaires des échanges, se voyant davantage attribuer par d'autres qu'elles n'attribuent elles-mêmes ; la CGC gagnant 9 points et la CGT 3 points, tandis que FO en perd 9 et la CFDT 3.

On notera que la CFDT et FO attribuent aussi bien à la CGT qu'à la CGC, et plus à celle-ci qu'à celle-là ; par contre la CGT et la CGC s'attribuent mutuellement mais n'attribuent rien ni à la CFDT ni à FO. En outre, aucun échange ne s'effectue entre ces deux dernières organisations.

Mais revenons au contenu même de ces divers attributions.

La CGT se voit attribuer : augmentation de salaire par CGC, CFDT et FO ; durée du travail (CGC, FO) ; conditions de travail et libertés syndicales (CGC).

La CGC se voit attribuer : statut du cadre et hiérarchie des salaires (CFDT, CGT, FO) ; formation et participation aux décisions (CGT, FO) ; conditions de travail, sécurité d'emploi ; libertés syndicales (FO).

La CFDT et FO n'ayant ici aucune attribution prioritaire.

Avant de conclure la présentation de cet ensemble de résultats, commentons les deux derniers schémas :

C- Ce que les syndicats indépendants attribuent aux autres syndicats : schéma 3

Aussi bien parmi les syndiqués que parmi les non-syndiqués votant en faveur des syndicats indépendants, les principales attributions se font au bénéfice de la CGC (statut, hiérarchie, participation, formation et de la CGT (augmentation de salaires, durée du travail, conditions de travail). La CFDT se voit attribuer seulement la liberté syndicale par les syndiqués et les conditions de travail (à égalité avec la CGT) par les non-syndiqués. Aucune attribution n'est effectuée en faveur de FO.

D- Ce que les non-syndiqués non votants attribuent aux divers syndicats : schéma 3

Ici les choix se limitent davantage encore.

La CGC est bénéficiaire de la plupart des attributions ; la CGT se voyant attribuer augmentation de salaires et durée de travail.

Aucune attribution n'est effectuée ni à la CFDT ni à FO.

Conclusion

Que retenir de l'ensemble des résultats dont on vient de faire rapidement une première lecture (1) ?

Si l'on se reporte aux deux premiers schémas, on constate que les échanges d'attributions (reconnaissance de l'aptitude de l'autre à défendre certaines revendications) s'effectuent davantage entre CGC et CFDT parmi les cadres syndiqués, et davantage entre CGC et CGT parmi les non-syndiqués. Et l'on voit que dans l'ensemble des schémas la CGC est bénéficiaire, recevant davantage qu'elle n'attribue à d'autres.

Cela peut s'expliquer si l'on considère le contenu des attributions. En effet, l'on peut estimer qu'il y a, en quelque sorte, moins de concurrence entre la CGT et CGC sur les thèmes que ces deux organisations s'attribuent mutuellement. Tout se passe au contraire comme s'il y avait un partage d'influence entre elles, ou du moins une certaine complémentarité.

Les thèmes revendicatifs que les cadres orientés vers la CGT attribuent à la CGC sont des thèmes que la CGT ne néglige certes pas, ni dans son action ni dans sa presse, mais qui peuvent apparaître, surtout à des non-syndiqués (2), comme lui étant moins particuliers ; ce sont ceux du statut du cadre, de la hiérarchie salariale, de la participation aux décisions, et de la formation. Inversement les cadres orientés vers la CGC peuvent estimer que la CGT est mieux placée pour défendre les revendications traditionnelles des salariés, comme les augmentations de salaire, la durée du travail, les conditions de travail, voire même la liberté syndicale ; bien que ces deux derniers thèmes soient attribués en priorité à la CFDT par les cadres syndiqués à la CGC.

Cette relative complémentarité entre CGT et CGC, qui représentent deux positions extrêmes du syndicalisme cadre, (la CGT pouvant apparaître comme la centrale ouvrière défendant les revendications communes à l'ensemble des salariés, cadres compris, et la CGC comme s'intéressant en priorité aux intérêts particuliers ou catégoriels des cadres), est sans doute plus difficile à établir entre des organisations qui peuvent avoir entre elles davantage de points de convergence. C'est sans doute le cas entre les confédérations ouvrières, mais cela peut l'être aussi entre certaines de ces organisation et la CGC.

(1) Dans une phase ultérieure d'analyse, d'autres méthodes seront utilisées pour exploiter ces données : calcul d'indices, analyse de similitude.

(2) A ce sujet, les différences sont importantes entre syndiqués et non-syndiqués, comme l'indiquent les schémas 1 et 2.

Ainsi, l'on voit que les échanges sont beaucoup moins fréquents et plus sélectifs entre organisations ouvrières (CGT, CFDT, FO) ; il peut y avoir une certaine "concurrence" entre leur aptitude à défendre les mêmes revendications (par ex. : conditions de travail, sécurité d'emploi, formation, ou liberté syndicale), il peut y avoir aussi opposition à un niveau plus global. L'isolement de FO par rapport à la CGT et à la CFDT pourrait s'interpréter en ce sens (1).

Par delà les "concurrences" ou les divergences de fond, on peut noter cependant quelques concessions mutuelles.

Les thèmes de l'augmentation de salaires et de la diminution de la durée de travail sont largement attribués à la CGT (y compris par la CGC, les syndicats indépendants et les non-syndiqués ne votant pas) ; par contre celui de la liberté syndicale est attribué à la CFDT à la fois par les syndiqués CGT (en 2ième position), par les syndiqués CGC, et par les syndiqués indépendants.

On notera enfin que seuls les syndiqués CFDT et CGC s'attribuent mutuellement (en 2ième position, il est vrai) l'un des thèmes, celui de la participation aux décisions. On a là peut-être l'un des cas où le clivage ne se fait pas nécessairement entre syndicalisme de salariés et syndicalisme catégoriel, dans la mesure où ce thème exprime comme on l'a vu, l'une des préoccupations majeures de la plupart des cadres.

Si l'on convient que les trois préoccupations majeures des cadres sont la participation aux décisions, la formation et la sécurité de l'emploi (2), l'on peut se demander quelle est l'appréciation des cadres quant à l'aptitude des divers syndicats à défendre ces thèmes dans leur action revendicative ; en se souvenant toutefois que les syndiqués de chaque organisation ont attribué en priorité chacun de ces thèmes à leur propre organisation (3). Cependant, le thème de la participation aux décisions est le plus souvent attribué à la CGC et, dans une moindre

(1) Il faut souligner ici le caractère régional de l'enquête ; il est possible en effet que les relations entre ces mêmes organisations se présentent de manière différente dans un autre contexte. Cette réflexion s'applique d'ailleurs à l'ensemble des hypothèses que l'on peut être amené à formuler dans ce rapport d'enquête.

(2) Ce qui ressort des résultats présentés au début de ce chapitre.

(3) Les résultats présentés ici concernent donc soit les syndiqués et non syndiqués indépendants, soit les non-syndiqués des autres organisations. On notera toutefois que la CGT et FO s'attribuent, sans se les voir attribuer par d'autres, les thèmes de la participation aux décisions et de la formation.

mesure, à la CFDT (CGC par les syndiqués et non-syndiqués indépendants, ainsi que par les non-syndiqués CGT et FO et par les non votants ; CFDT, en 2ième position, par les syndiqués et non-syndiqués de la CGC et les non-syndiqués CGT).

Le thème de la formation est le plus souvent attribué à la CGC par les syndiqués et non-syndiqués indépendants, et par les non-syndiqués CGT et FO. Celui de la sécurité de l'emploi est un peu plus souvent attribué à la CGT (uniquement en 2ième position, par la plupart des autres syndicats, mis à part les syndiqués CGC qui l'attribuent d'abord à la CFDT).

Ces résultats permettent une meilleure compréhension du phénomène syndical parmi les cadres. Par delà les orientations idéologiques propres à chaque organisation, des points de divergences ou de convergences apparaissent entre elles au niveau de l'action revendicative. Il serait, évidemment souhaitable, de valider une telle analyse par l'étude des actions revendicatives (unitaires ou séparées) menées par les divers syndicats parmi les cadres.

.../..

CHAPITRE V

LES MODELES D'ORGANISATION SYNDICALE : ATTITUDE DES CADRES EN FONCTION DE LEUR PROPRE ORIENTATION SYNDICALE

Jusqu'ici l'analyse des résultats d'enquête a fait apparaître des clivages profonds parmi les cadres en fonction de leur propre orientation syndicale.

Essayons d'étudier plus directement leur représentation de l'organisation syndicale : sont-ils plutôt favorables à une organisation regroupant l'ensemble des salariés, ou préfèrent-ils une organisation propre à leur catégorie, ou encore sont-ils enclins à s'organiser en dehors des syndicats ? En posant de telles questions l'on rejoint ainsi, indirectement, les thèmes déjà évoqués de la défense des intérêts catégoriels des cadres et de leur solidarité avec l'ensemble des salariés

Ces questions ont été posées dans l'enquête sous la forme de propositions sur lesquelles les cadres devaient manifester leur degré d'accord ou de désaccord (1) ; l'ensemble de ces propositions constitue une quasi-échelle qui sera analysée en tant que telle ultérieurement.

Voici comment se répartissent les réponses à chacune de ces propositions en fonction des orientations syndicales des cadres :

1) "Être cadre et être syndicaliste ce sont deux choses incompatibles"

		N. R.	Tout à fait d'accord + d'accord en grande partie	En partie seulement	Pas d'accord du tout	
	CGC		6	13	81	/100
Syndiqués	Indépendants		11	16	74	/100
	CFDT		4	4	92	/100
	CGT		4	4	92	/100
	FO		-	9	91	/100
	CGC		18	29	53	/100
Non Syndiqués	Indépendants		29	14	57	/100
	CFDT		-	25	75	/100
	CGT		11	33	56	/100
	FO		29	14	57	/100
	Non syndiqués					
Non votant	5	21	30	43	/100	
TOTAL	1	10	18	72	/100	

(1) Voir en annexe le libellé de la question N° 38 du questionnaire.

Dans l'ensemble une très forte majorité de cadres manifestent un désaccord total avec cette première proposition. On notera cependant une différence importante d'opinion entre syndiqués et non-syndiqués, ces derniers (mis à part ceux votant CFDT) étant à ce sujet plus réservés que les premiers.

Ce sont les adhérents des centrales ouvrières qui refusent le plus l'idée d'une telle incompatibilité ; par contre parmi les non-syndiqués les plus réservés à cet égard sont ceux qui votent indépendant ou FO, ainsi que les "non votants".

Cependant il faut souligner ici que plus de la moitié des non-syndiqués sont en désaccord total avec l'idée d'une incompatibilité entre le fait d'être cadre et celui d'adhérer à un syndicat ; seuls les non-syndiqués non votant ont à ce sujet une opinion plus réservée.

2) "Les cadres n'ont pas besoin de syndicat, car ils traitent leurs problèmes directement avec la direction".

(% horizontaux)

		N. R.	Tout à fait d'accord + d'accord en grande partie	En partie seulement	Pas d'accord du tout
Syndiqués	CGC		7	23	70
	Indépendants		16	16	68
	CFDT		2	12	85
	CGT		-	-	100
	FO		9	9	82
Non Syndiqués	CGC	2	22	38	38
	Indépendants	-	19	69	13
	CFDT		100	20	70
	CGT		6	11	83
	FO		29	29	43
Non syndiqués Non votant	4	21	36	39	
TOTAL	1	10	22	66	

Ici encore, le même clivage se produit entre syndiqués et non-syndiqués. On notera cependant qu'une tendance à l'accord se manifeste notamment parmi les non-syndiqués votant FO, CGC et indépendants, ainsi que parmi les non-syndiqués non votant ; ce sont parmi les premiers que l'écart est évidemment le plus important entre syndiqués et non-syndiqués.

.../..

3) "Les cadres ont besoin eux aussi de s'organiser mais en dehors des syndicats". (% horizontaux)

		N. R.	Tout à fait d'accord + d'accord en grande partie	En partie seulement	Pas d'accord du tout
Syndiqués	CGC	4	9	27	59
	Indépendants		27	32	42
	CFDT	1	4	15	80
	CGT		6	11	84
	FO		18	18	64
Non Syndiqués	CGC		49	33	18
	Indépendants		50	13	38
	CFDT	5	20	20	55
	CGT	-	6	72	22
	FO		57	-	43
Non syndiqués Non votant	8	36	21	34	
TOTAL	3	20	23	54 /100	

Cette proposition s'avère plus discriminante que les précédentes. Un peu plus de la moitié des cadres seulement (54 %) manifestent un total désaccord avec l'idée d'une organisation des cadres hors syndicat ; 20 % d'entre eux étant d'accord.

Bien entendu la majorité des syndiqués refusent une telle proposition, bien qu'avec nuances : ce refus est moins affirmé pour les indépendants dont plus du quart l'acceptent, mais aussi pour les adhérents de la CGC et de FO (59 % et 64 % de désaccord total, contre 80 % et 84 % pour la CFDT et la CGT).

Parmi les non-syndiqués seuls ceux qui votent pour la CFDT manifestent majoritairement leur désaccord total. En revanche, une majorité d'accord se trouve parmi les cadres votant FO, indépendants, et, dans une moindre mesure, CGC.

On notera la forte hésitation des non-syndiqués CGT ainsi qu'un partage d'opinion entre les réponses extrêmes parmi les non-syndiqués FO et les non votants.

En fait les réponses à cette proposition peuvent sembler quelque peu contradictoires avec l'attitude généralement favorable à l'égard du syndicalisme qui se dégageait des résultats précédents. Cette contradiction n'est peut-être qu'apparente ; retenant jusqu'ici dans le syndi-

lisme l'idée d'organisation collective des cadres, lorsqu'un choix leur est présenté entre un mode d'organisation interne ou externe aux syndicats, une minorité de cadres optent finalement pour la seconde alternative.

4) "Il est préférable que les cadres se syndiquent à une organisation qui leur soit propre" (1) (% horizontaux)

	N. R.	Tout à fait d'accord	+ en grande partie	En partie seulement + pas d'accord du tout
			86	14
Syndiqués	CGC			
	Indépendants	5	68	26
	CFDT		11	89
	CGT	2	26	72
	FO		27	73
Non syndiqués				
Non votant	CGC		75	25
	Indépendants		69	31
	CFDT	5	15	80
	CGT		50	50
	FO		100	-
Non syndiqués Non votant	9	62		29
TOTAL	2	51		47 /100

Comme on pouvait s'y attendre les réponses à cette question sont nettement différenciées selon les appartenances syndicales, ce qui explique qu'au total les cadres soient partagés entre deux modèles d'organisation syndicale : les tenants d'une organisation propre aux cadres (51 %) et ceux qui rejettent ce modèle (47 %).

Mais notons-le ce clivage est surtout évident parmi les syndiqués bien qu'un quart environ des adhérents de la CGT et de FO soient favorables à l'organisation propre. Cette tendance ira d'ailleurs en s'accroissant parmi les non-syndiqués puisque les cadres qui votent CGT et FO sont partisans d'une organisation propre respectivement à 50 % et à 100 % (2) tandis qu'inversement on remarquera que le quart de ceux qui

(1) On a pu, dans ce cas, dichotomiser les réponses, au vue de leur répartition d'ensemble.

(2) Le décalage d'opinion entre syndiqués et non syndiqués peut s'expliquer par la moindre implication des derniers, plus sensibles par contre aux aspects organisationnels du syndicalisme et à la défense d'intérêts catégoriels.

votent CGC et le tiers de ceux qui votent indépendants ou qui ne votent pas du tout sont opposés à ce mode d'organisation.

Comment expliquer ces divergences, notamment parmi les centrales ouvrières qui en principe devraient être plutôt opposées à une forme d'organisation syndicale propre aux cadres ?

On peut supposer qu'une certaine ambiguïté existe dans l'idée d'une "organisation syndicale propre aux cadres". Si une telle formule est clairement intelligible pour un syndicat comme la CGC qui est favorable à un syndicalisme catégoriel, il n'en est peut-être pas de même pour les centrales ouvrières (CGT, FO, CFDT) qui au cours des dernières décennies ont cherché, à travers des expériences et des formules propres à chacune, à concilier les deux dimensions du syndicalisme : la défense des intérêts de l'ensemble des salariés et la reconnaissance des intérêts particuliers de certaines catégories de travailleurs, particulièrement évidents lorsqu'il s'agit des cadres. Dans une telle perspective, on comprend que la formule "organisation propre aux cadres" ait pu être comprise comme l'une des modalités de l'organisation syndicale des cadres à l'intérieur de trois confédérations ouvrières, les cadres sont rattachés aux structures d'industrie tout en étant regroupés dans une fédération ou une union nationale propre à leur catégorie ; c'est le principe de la double appartenance.

Cependant une dernière question subsiste : pourquoi les cadres CFDT ne semblent pas avoir réagi de la même façon que ceux de la CGT ou de FO à cette même proposition, ayant manifesté plus que ces derniers leur désaccord avec le principe d'une organisation propre ?

On peut supposer que les cadres CFDT qui ont été les premiers, parmi les confédérations ouvrières, à organiser les cadres dans une fédération particulière, ont été amenés à mettre davantage l'accent, surtout durant ces dernières années, sur les aspects de la situation des cadres qui les rapprochent de l'ensemble des salariés. En revanche le mouvement inverse a pu se produire dans les deux autres centrales ; à FO ce mouvement s'est dessiné dès la scission de 1947, tandis qu'il s'est manifesté plus récemment à la CGT, depuis la création de l'U. G. I. C. (1). Il suffit de parcourir la presse des cadres CGT, notamment la collection de la revue Option pour se rendre compte de l'importance que cette organisation attache aux intérêts particuliers des cadres et à la nécessité de les regrouper dans une structure d'organisation qui leur soit propre, tout en soulignant fortement les intérêts qu'ils ont en commun avec la classe ouvrière. On peut estimer que le syndicalisme.

(1) Notons cependant que des syndicats propres aux cadres s'étaient déjà constitués dans certaines fédérations de la CGT dès 1936, notamment à l'E. D. F.

On trouvera un exposé de l'évolution du syndicalisme parmi les cadres dans "Les cadres et l'entreprise", Marc MAURICE, Colette MONTEIL, Roland GUILLON, Jacqueline GAULON, ISST, Université de Paris, 1967.

des cadres CGT, tout en étant comme celui de la CFDT fondé sur une conception "salariale", est relativement plus "catégoriel" que celui de cette dernière centrale.

Les interprétations qui précèdent pourront d'ailleurs s'appliquer largement aux réponses données à cette dernière proposition :

5) "Les cadres ont intérêt à se syndiquer à une organisation regroupant l'ensemble des salariés" (% horizontaux)

	N. R.	Tout à fait d'accord + en grande partie	En partie seulement + pas d'accord du tout
CGC	3	15	81
Syndiqués	Indé- pendants	5	79
	CFDT	87	13
	CGT	78	22
	FO	73	27
	CGC	2	11
Non Syndiqués	Indé- pendants	13	88
	CFDT	60	40
	CGT	44	56
	FO	13	77
	Non syndiqués Non votant	8	25
TOTAL	3	42	55

On retrouve en effet à peu près les mêmes tendances, mais inversées, que dans le tableau précédent. Ceci montre bien que l'ambiguïté de certaines réponses traduit celle même du terme "organisation" qui, dans la structure syndicale, peut renvoyer à différents niveaux. Cette ambiguïté est moins forte pour les cadres CGC qui peuvent ainsi se déclarer plus clairement pour ou contre une organisation propre ou un organisation regroupant tous les salariés. Elle le demeure pour les autres centrales, puisque, dans une structure à plusieurs dimensions (industrie/catégorie), du moins pour les cadres, "organisation" peut renvoyer aussi bien à syndicat, qu'à fédération ou union, voire même à confédération. Ainsi être favorable à une organisation regroupant tous

.../...

salariés pourrait signifier que l'on est d'accord avec un syndicalisme cadre dont les structures et les objectifs soient les plus proches possibles de ceux des autres salariés (ce serait le cas de la CFDT) ; inversement être plutôt réservé à cet égard pourrait signifier que l'on attache une certaine importance au caractère spécifique du syndicalisme cadre à l'intérieur d'un syndicalisme ouvert à l'ensemble des salariés (ce serait le cas de l'U. G. I. C. dans la CGT). Enfin si l'on reprend l'ensemble des résultats relatifs aux modes d'organisation syndicale parmi les cadres les tendances suivantes semblent se dégager :

La plupart des cadres sont favorables à un mode d'organisation collective et n'estiment pas incompatibles la fonction de cadre et le fait d'être syndicaliste ; toutefois parmi les non-syndiqués, mis à part ceux qui votent CGT ou CFDT, près de la moitié d'entre eux sont favorables à un mode d'organisation non syndical (1).

Lorsqu'on les fait se prononcer sur les modèles d'organisation syndicale souhaitables ou préférables pour les cadres, ils sont relativement partagés entre le type d'organisation propre à leur catégorie ou celui regroupant l'ensemble des salariés. Bien qu'un clivage s'établisse alors entre ceux qui sont orientés vers un syndicalisme catégoriel (CGC) ou indépendant et ceux qui soutiennent un syndicalisme de salariés (CFDT, CGT, FO), ce clivage apparaît plus nettement parmi les syndiqués que parmi ceux qui ne le sont pas. Chez ces derniers surtout, une hésitation se manifeste parmi ceux qui votent CGT et FO ; ceci s'explique sans doute par l'ambiguïté que peut recouvrir la notion d'organisation "propre aux cadres" dans une structure syndicale cherchant à concilier à la fois les intérêts particuliers des cadres, en tant que catégorie spécifique de travailleurs, et les intérêts de l'ensemble des salariés.

Si les cadres en général ne représentent pas une catégorie homogène, il apparaît de même que le syndicalisme des cadres, en pleine évolution, recouvre des formes et des significations multiples.

Le syndicalisme recueille, parmi les cadres, une large approbation, comme mode d'organisation collective et moyen de défense d'intérêts catégoriels, même si la plupart d'entre eux demeurent au seuil des organisations syndicales. Il est vrai que la syndicalisation est encore perçue par la plupart comme un risque non négligeable pour leur carrière

(1) On sait que ces dernières années des associations, telles que celle des jeunes cadres, se sont constituées ; mais il ne semble pas jusqu'ici que de telles associations, qui dans les pays anglo-saxon sont souvent plus importantes que les syndicats de cadres, soient une réelle menace pour le syndicalisme des cadres en France.

Les deux tiers (63 %) des cadres de l'enquête estiment en effet qu'un engagement syndical risque de compromettre la carrière (1) ; ce risque est davantage ressenti par les syndiqués que par les non-syndiqués (bien que parmi ces derniers ceux qui ne votent pas soient aussi sensibles à cet égard que les syndiqués eux-même ; il l'est davantage encore pour ceux qui optent pour les centrales ouvrières (CGT, CFDT, FO) ; inversement il l'est un peu moins pour les cadres CGC et surtout pour ceux qui adhèrent aux syndicats indépendants (2). Selon les branches d'activité, des différences apparaissent également. Le risque syndical est davantage ressenti dans les grandes entreprises de la métallurgie, de l'aéronautique (y compris dans les entreprises nationalisées), de la chimie et du pétrole ; il l'est un peu moins au C.E.A., dans les bureaux d'études, les banques ; nettement moins dans les compagnies de transport maritime (3).

Dans la mesure où la syndicalisation représente un risque à des degrés divers pour la carrière des cadres, l'on comprend dès lors que certains d'entre eux, conscients de l'intérêt d'une organisation collective, soient attirés par des organisations non-syndicales, et que d'autres s'orientent plus volontiers vers celles des organisations syndicales qui semblent mieux tolérées par les directions d'entreprise.

Les progrès récents de la syndicalisation des cadres parmi les centrales ouvrières, notamment CFDT et CGT, n'en sont que plus significatifs des transformations intervenues dans leur situation professionnelle.

Enfin, si, comme on l'a vu précédemment, les cadres hésitent à se syndiquer en début et en fin de carrière, moments où ils se sentent sans doute plus vulnérables, une proportion non négligeable d'entre eux se syndiquent dès lors que l'action syndicale leur apparaît comme le meilleur moyen de défendre collectivement leurs intérêts.

(1) Voir Q. 41 du questionnaire, en annexe.

(2) Parmi les syndiqués : CGT : 69 %, CFDT et FO 64 %, CGC : 58 %, indépendants : 42 %

(3) Il est vrai que dans ce secteur, la syndicalisation a toujours été élevé parmi les officiers et que la CGT y est relativement bien implantée.

CONCLUSIONS DE LA 2e PARTIE

Rappelons brièvement le contenu de la deuxième partie.

Les thèmes suivants ont été présentés successivement :

- Les caractéristiques des cadres syndiqués et non syndiqués, (chapitre 1).

- La représentation ou l'image que les cadres se font de leur position et de leur fonction dans l'entreprise ; notamment dans une situation de conflit, leur attitude de solidarité, de retrait ou de médiation à l'égard des autres catégories de salariés (chapitre 2).

- Leurs préoccupations, leurs revendications et les moyens d'améliorer leur situation, (chapitre 3).

- L'estimation de l'aptitude des divers syndicats à défendre leurs revendications, (chapitre 4).

- Enfin leur option à l'égard des divers types d'organisation du syndicalisme parmi les cadres (chapitre 5).

Sans revenir sur les conclusions partielles de ces divers thèmes on présentera ici quelques corrélations apparaissant entre eux, et qui permettent de dépasser le niveau descriptif de la présentation des résultats et de formuler des hypothèses d'interprétation.

On utilisera essentiellement comme variable intervenante l'image du cadre et plus précisément la représentation que les cadres se font de leur position dans l'entreprise (1), et comme variables analysées, les principaux thèmes présentés précédemment.

Sur l'échantillon total des cadres de l'enquête on constate plusieurs corrélations fortes.

Présentons d'abord celles relatives aux divers comportements du cadre en cas de conflit dans l'entreprise. Tout se passe comme si les positions du cadre dans l'entreprise (collaborateur de la direction, intermédiaire, rôle spécifique, salariés comme les autres) constituent en quelque sorte une quasi échelle, dont la dimension principale serait définie par les deux pôles : proximité de la direction, proximité des salariés.

(1) Voir Q. 34 du questionnaire en annexe.

Ainsi plus le cadre se définit par sa proximité avec la direction d'une part, plus il estime qu'en cas de conflit entre la direction et le personnel son rôle est d'aider celle-là à résoudre le conflit, plus il se considère comme médiateur, et plus il est opposé à la solidarité avec les autres salariés d'autre part ; la tendance inverse se vérifie lorsqu'il se définit par sa proximité avec les salariés ; les items "intermédiaire" et "catégorie spécifique" se rapprochant respectivement de collaborateur de la direction et de salariés comme les autres.

Si l'on introduit comme variable test l'orientation syndicale des cadres dans les relations précédentes, les tendances générales en sont quelque peu modifiées sans que leur signification première en soit toutefois infirmée.

Ainsi, pour les cadres syndiqués de la CGC, ce sont à la fois ceux qui définissent le cadre comme collaborateur de la direction et comme salarié qui sont les plus favorables au rôle du cadre médiateur dans une situation de conflit. Par contre le modèle de réponse des cadres non-syndiqués votant CGC reste identique à celui de la tendance générale (collaborateur = + médiateur ; salarié = - médiateur). Dans le cas des syndiqués CGC on peut penser que la notion de médiateur, idée force de cette organisation, n'entre pas en contradiction avec l'image du cadre salarié-comme-les-autres.

Les cadres CFDT, syndiqués ou pas, sont conformes dans leur réponse à la tendance générale ; la notion de médiation semble prendre ici une signification idéologique dans le conflit qui oppose patron et travailleurs. Ne pas se solidariser avec les salariés, adopter le rôle de médiateur, serait en quelque sorte s'identifier au pouvoir patronal.

Parmi les cadres CGT, ce sont bien ceux qui définissent le cadre comme collaborateur de la direction et comme intermédiaire qui sont plus favorables à l'idée de médiateur ; mais on constate que ceux qui se définissent comme catégorie spécifique de travailleur rejettent le plus l'idée de médiation (dans une plus forte proportion que ceux qui se considèrent comme salariés). Plus sensibles que d'autres sans doute à l'ambiguïté de la position du cadre dans l'entreprise, ils s'opposent avec d'autant plus de force au rôle de médiateur.

Mais qu'en est-il des relations entre la définition que les cadres donnent d'eux-mêmes et leur image de l'organisation syndicale ? Retrouvera-t-on les mêmes relations que précédemment ?

.../..

Le schéma suivant fournit des éléments de réponse à ces questions :

Définition du cadre	Être cadre et être syndiqué est incompatible	Les cadres traitent directement avec la direction	Pour une organisation hors syndicat	pour un syndicat propre	Contre un syndicat de salariés
Collaborateur de la direction	+	+	+	+	+
Intermédiaire	-	+	+	+	+
Catégorie spécifique	+	+	+	+	+
Salariés comme les autres	-	-	-	-	-

NB. Les signes figurant dans les colonnes indiquent les liaisons positives (+) ou négative (-) avec les différents items ; chaque item ne représentant qu'une partie des questions, positive ou négative.

Ici l'on constate que le clivage s'établit plus nettement entre ceux qui estiment que le cadre est un salarié comme les autres et ceux qui optent pour les autres définitions du cadre.

Toutefois, lorsqu'on introduit sur ces relations l'orientation syndicale comme variable test, les résultats sont à nouveau quelque peu modifiés.

Retenons surtout ici les questions relatives au modèle du syndicalisme catégoriel propre aux cadres et à celui du syndicalisme regroupant l'ensemble des salariés.

.../..

Définition du cadre :	Pour un syndicat propre aux cadres			Pour un syndicat de tous les salariés		
	CGC	CGT	CFDT [†]	CGC	CGT	CFDT
Collaborateur de la direction	+	+/-	+	-	-	-
Intermédiaire	+	-	-	-/+	+	+
Catégorie spécifique	-	-	-	+/-	-	-
Salariés	-	-	-	+	+	+

* Seuls sont pris en considération les cadres syndiqués ; les signes + traduisent une relation positive, les signes - une relation négative ; lorsque les signes + et - sont accolés, cela signifie que les deux tendances opposées tendent à s'égaliser.

On constate alors que les items les plus discriminants de la définition du cadre sont le premier et le dernier, le cadre collaborateur de la direction et le cadre salarié comme les autres. Seuls les cadres de la CGT définissant le cadre comme collaborateur marquent une hésitation à se prononcer pour ou contre le syndicalisme propre aux cadres.

Les différences les plus importantes entre la CGC et les centrales ouvrières se situent au niveau des items 2 et 3 de la définition du cadre. On peut penser, à ce sujet, que la notion de cadre "intermédiaire" entre direction et personnel serait plus proche de celle de "collaborateur" que celle de "salarié", pour les cadres CGC ; l'inverse se vérifiant pour les cadres CFDT et CGT. La même observation pourrait être faite, dans le même sens, pour la notion du cadre "catégorie spécifique de travailleurs

Ces quelques exemples n'ont d'autre utilité que d'indiquer dans quelle perspective l'analyse des résultats de l'enquête pourrait être poursuivie ultérieurement. On retiendra déjà que la signification du contenu des questions que l'on vient de présenter peut varier d'une catégorie de cadres à l'autre, en fonction des systèmes de valeur ou des idéologies propres à chacune d'entre elles. De même on peut faire l'hypothèse que la définition que le cadre se donne de lui-même, et la représentation qu'il a de sa position dans l'entreprise, influent sur l'ensemble de ses attitudes. Il restera à mettre en relation les diverses dimensions de l'image du cadre et les diverses significations du syndicalisme avec les caractéristiques de la situation professionnelle et sociale qu'il s'agisse de l'origine sociale et de la formation, ou de la branche d'activité, du type d'entreprise et de la fonction exercée.

TROISIEME PARTIE

LES CADRES ET LES EVENEMENTS DE MAI - JUIN

1 9 6 8

SOMMAIRE

Michel Héncker, dans Options de Juin 1968 (revue des cadres CGT) caractérisait Mai de la manière suivante : "Le mouvement social de ce mois de Mai a, dit-on, surpris. Ceux-là même qui tiraient les grilles de leurs usines se regardaient ensuite, joyeux et étonnés. Une force originale, mal inventoriée, les soulevait : venus d'où et vers qui ?

Ce n'était pas 1936. Ce n'était pas 1953, ni les conflits ordinaires qui touchaient, bon an mal an, 10.000 Etablissements par an et un million de salariés. Cette fois, ce qu'il faut bien appeler une grève générale, faut 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... Une certitude immense surgissait : le pays devait s'asseoir et proclamer, aux hommes qui le possèdent et le gouvernement, bien sûr, mais aussi à soi-même, que cela n'allait pas, et qu'il était absurde, injuste, criminel que cela n'aille pas mieux à l'âge de la conquête de l'espace et de la recherche opérationnelle. Il faut alors attribuer une nature voisine, sinon une valeur égale, au soulèvement étudiant, au raz de marée ouvrier, à la déconfiture du Professeur Soulié, à la destruction de l'ordre des architectes, au blocage de la Banque de France. Un même cri retentissait comme un langage si nouveau qu'il prit l'aspect, quelques instants, d'un langage inconnu" (p. 6).

Dans un tel contexte, quel fut le comportement des cadres, comment réagirent-ils face à ces événements ?

Dans un premier chapitre nous brosserons un tableau rapide des grèves dans les Bouches du Rhône. Dans le second nous caractériserons les grévistes et les non-grévistes de notre échantillon à la fois du point de vue de leur activité et de leur orientation syndicale. Dans le troisième, nous étudierons leurs jugements sur Mai pour essayer de cerner les clivages idéologiques chez les cadres. Pour le dernier chapitre, nous analyserons leurs attitudes face à un ensemble de thèmes revendicatifs caractéristiques de Mai.

CHAPITRE I

MAI DANS LES BOUCHES DU RHONE

1/ Les grèves de Mai

Le traditionnel 1er Mai est organisé à Marseille par la CGT, la CFDT et le FEN. Ces contacts syndicaux se maintiendront notamment pour l'organisation des manifestations sur l'emploi et l'abrogation des ordonnances concernant la Sécurité Sociale. Le 10 Mai à Aix, meeting sur la place de la Mairie organisé par l'UNEF, le SNESUP, la CGT, le SGEN, la CFDT, le SNI et le FEN. Le 11 Mai à Marseille, manifestation organisée par les mêmes syndicats, où les observateurs notent l'aspect profondément revendicatif des slogans, par rapport aux slogans contre la répression que portent les banderoles. Les syndicats CGT, CFDT, FO appellent d'autre part à faire grève le 13 Mai et à manifester. La CGC de la Métallurgie appelle de son côté à marquer la journée par un arrêt de travail. Des manifestations sont prévues à Aubagne, Aix, Berre, Marseille, Miramas, Martigues, Port de Bouc, Port St-Louis. Les communiqués syndicaux déclareront 200.000 grévistes dans le Département (nombre de grévistes équivalent à celui du Département du Rhône) dont 150.000 à Marseille. Pour les manifestations le chiffre avancé est de 50.000 (comparable à celui de Toulouse et Bordeaux). Dans le Bâtiment l'activité revendicative se poursuit depuis le début de 1968. Les ouvriers ont obtenu un certain nombre d'avantages. Début Mai, plusieurs chantiers sont en grève dont la S.E.R.M.A. à Aix. Dans la Métallurgie la période du 28 Avril au 15 Mai était une période d'action revendicative avec assemblées générales, débrayages et grèves. Le 13 Mai au soir une entreprise métallurgique est en grève illimitée. Les jours suivants sont caractérisés par une intense activité syndicale dans tous les secteurs. Le 17 Mai, dans l'après-midi, les salariés de deux entreprises se mettent en grève, Sud-Aviation (6.000 salariés) et une entreprise de réparation navale (800 ouvriers), et décident de se réunir le lundi matin pour envisager la poursuite de la grève. Dans la soirée les cheminots sont en grève et occupent les dépôts. Les centres de tri sont occupés dans la nuit et les bureaux de poste dans la journée du 18. La grève s'étend ce jour-là à d'autres entreprises. Le dimanche 19 les navires sont occupés par les marins. Des réunions sont prévues un peu partout pour le 20. Le 20 au soir, la presse fait état de 200.000 grévistes, et de 150 entreprises, usines ou chantiers occupés. Parmi ces 200.000 - 150.000 dans le Bâtiment et 35.000 dans la Métallurgie. Les entreprises concernées sont en général de grosses entreprises.

Le 21 la grève gagne un secteur non encore concerné : les grands magasins, le commerce (négociants) et les municipaux, et continuera à s'étendre dans ce secteur le 22. Le 22 au soir on annonce près de 300.000 grévistes. Le nombre de grévistes, ira en augmentant jusqu'à la fin Mai (350.000 grévistes). Les manifestations du 24 Mai organisées par la CGT regroupe 15.000 personnes. A partir du 25 Mai des incidents vont se produire dans plusieurs entreprises entre les grévistes et la direction, et prendront plus d'ampleur à partir du 31 Mai (après le discours du Président de la République). Le 29 Mai nouvelle manifestation CGT, CFDT, FEN et UNEF à Marseille : la presse annonce 100.000 manifestants. A partir du 1er Juin nous voyons deux types de reprises : les reprises volontaires après vote sur des propositions de la direction, les reprises "sous la protection des forces de police". Dès le 31 le personnel sédentaire de la Compagnie de Navigation Fabre - Fraissinet avait repris le travail. Le 1er Juin le personnel d'Esso et de Total reprennent le travail, celui de la BP le 2, de Shell le 3 et Naphtachimie le 5. La police intervient le 1er Juin pour faire évacuer le centre de Chèques postaux et le 4 assure "la protection" du personnel des grands magasins qui reprennent le travail. Pour les Chèques postaux le personnel qui reprend le travail est estimé à 10 ou 13 % de l'effectif. Le 3 la Marine Nationale assure le remorquage au port pétrolier de Lavera. Le 4 Juin reprise à la Caisse régionale d'assurance maladie (vote à main levée), et à l'URSSAF (pour la reprise 73 %, contre 27 %), à la manufacture des Tabacs (pour 91 %, contre 9%), à la poudrerie de St-Chamas, etc. Les 4 et 5 Juin la reprise s'étend à tous les secteurs, avec une importance différente : Les cadres et le personnel du port reprennent le travail, alors que les navigateurs, les dockers sont toujours en grève. Reprise aussi dans certaines entreprises du Bâtiment et de la Métallurgie, principalement des petites et moyennes. Au même moment, Air France vote la poursuite de la grève (pour 75 %, contre 25 %). Dans les grands magasins une partie du personnel reste en grève. Le 6 Juin les PTT reprennent partiellement leur activité, certains centres ou certaines catégories étant pour la reprise et d'autres pour la poursuite de la grève. Les reprises se poursuivent et le 6 au soir, il reste 90.000 grévistes dans le Département. Sur ces 90.000 65.000 environ sont des salariés du secteur privé soit 22 % de l'effectif de ce secteur.

Le 9 Juin, il reste de 40 à 45.000 grévistes dont 20.000 dans le Bâtiment, 3.500 dans la Chimie, Sud Aviation, les Chantiers navals, marins et dockers, l'Entreprise Alimentaire Casino, une partie des entreprises Métallurgiques (de nombreux accord ayant été signés entre les 6 et 9 Juin) et quelques entreprises de divers secteurs. Le 12 Juin, à l'appel de la CGT, arrêt de travail pour protester contre la répression policière à Sochaux. Cet arrêt de travail est effectif dans tous les secteurs. Le 14 Juin restent en grève les dockers, la construction navale, des petites entreprises métallurgiques et du bâtiment et 5 ou 6 entreprises importantes des industries chimiques et des corps gras.

Les chantiers navals reprennent le travail le 17 Juin. Les petites entreprises restant en grève ont moins de 200 salariés chacune et certaines d'entre elles sont des entreprises sous-traitantes. Les dockers reprendront le travail le 20 Juin et le 25 Juin la reprise sera totale.

La CGT a publié au cours de cette période un certain nombre de chiffres d'adhésion. Le 20 Mai elle annonce 3.000 adhésions nouvelles, le 23 Mai 7.000 (et 150 sections syndicales), le 29 Mai (point culminant de la grève) 20.000, dont 2.000 dans le Bâtiment et les Travaux Publics. Pour l'ensemble de la France, pour l'ensemble de la période le total sera de 350.000. Ces adhésions recouvrent deux phénomènes : adhésions dans des entreprises où l'organisation syndicale existe déjà et créations de nouvelles sections syndicales.

Il est à noter d'autre part que dans les Bouches du Rhône, l'extension des grèves fut très rapide, les reprises souvent postérieures à celles d'autres régions de France et les protocoles d'accord plus souvent refusés. Ceci nécessitera une analyse ultérieure.

Enfin, les reprises du travail se font presque toujours avec des réserves et des appels à poursuivre la lutte revendicative. Il s'agit très souvent non de "fin de grève" mais de "grève suspendue".

Pour concrétiser un peu plus ces grèves dans les Bouches du Rhône nous prendrons quatre secteurs où les cadres sont en nombre relativement important : l'EDF, le CEA de Cadarache, Sud-Aviation et la Marine Marchande.

.../..

1/ E. D. F.

L'E. D. F. est un exemple intéressant, caractéristique à plusieurs points de vue :

- 1/ C'est parmi les Services Publics, celui qui touche de plus près à la vie quotidienne des gens,
- 2/ Traditionnellement, s'il y a pas unité syndicale, du moins nous avons affaire fréquemment à une concertation entre les syndicats CGT, CFDT, FO, UNCM (CGC, aujourd'hui ex. CGC),
- 3/ Toutes les grèves de l'EDF impliquaient de la part des grévistes une certaine activité et une présence sur les lieux de travail,
- 4/ C'est très certainement le secteur où l'implantation syndicale est la plus forte. La CGT est majoritaire parmi le personnel, et l'implantation du syndicat cadre CGT (le GNC : Groupement national des cadres) est une des plus importantes.
- 5/ C'est un secteur où les cadres et techniciens sont concentrés, compte tenu de l'important niveau technique de cette industrie.

Les communiqués de presse concernant l'EDF sont souvent brefs mais nombreux. A travers ces communiqués, nous pouvons extraire un certain nombre de caractéristiques de cette grève dans la région Aix-Marseille.

Dès le lundi 13 Mai, pour la grève nationale, à l'appel de leurs organisations syndicales "les électriciens et les gaziers sont conviés eux aussi à appliquer les mots d'ordre de grève et à se rassembler aux Mobiles". Le GNC (syndicat des cadres CGT) invite les cadres à une réunion qui aura lieu le 16 Mai, réunion au cours de laquelle le secrétaire général du syndicat GNC traite des problèmes de salaires et de hiérarchie. Dès le 20 Mai la grève est déclenchée pour 24 heures à l'EDF, pour une durée illimitée à l'usine de gaz. A partir de cette date jusqu'à la reprise du travail (5 Juin), la grève se déroulera quotidiennement sur le même schéma. Tous les matins à l'appel de la CFDT, de FO et de l'UNCM, qui travailleront ensemble sur la base d'un programme revendicatif commun pendant toute la durée de la grève, réunion du personnel, adhérent ou faisant confiance à ces syndicats, à l'ancienne Bourse du Travail. Tous les matins aussi réunion du personnel, à l'appel de la CGT et du syndicat des cadres CGT (GNC), sur les lieux de travail. Après ces réunions quotidiennes la CFDT, FO et l'UNCM se retrouvent avec la CGT dans les locaux de la CAS (Commission d'action sociale) pour faire le point.

Il faut noter qu'à l'EDF les oeuvres sociales ont valeur de conquête syndicale et d'unité. De ce fait le choix du lieu de réunion est fortement symbolique. Une interview des cadres CGT publiée dans la Marseillaise du 24 Mai nous donne une idée de la manière dont ces cadres voient la grève :

"L'alimentation en gaz et en électricité est assurée grâce à l'action concertée des Comités de grève. Prenons un exemple . Aujourd'hui, la ville d'Istres alimentée à partir du gaz liquéfiée risquait d'être en situation difficile. Aussitôt le Comité de grève intervenait. Il fallait trouver le produit, un transporteur et prévoir la mise en place des agents qui assurent les diverses opérations. Tout a été fait et Istres n'a pas manqué de gaz."

"Pour Marseille, le problème est plus vaste. La cité est alimentée en grande partie par deux raffineries de pétrole, la C.F.R. et la Shell - Berre, où les personnels sont en grève. Il fallut donc que notre Comité de grève, dans lequel tout le personnel est représenté, intervienne auprès des Comités de grève des deux usines et obtienne que le personnel reprenne le travail. C'est ce qui fut fait. Ainsi, contrairement à ce que Pompidou affirmait, on voit des grévistes, dans le cadre de leur mouvement, et sous leur décision propre, accepter de travailler afin que la population ne soit pas gênée".

"En ce qui concerne la fourniture du courant électrique, elle est assurée également par l'entente entre les Comités de grève. Et rien ne peut être fait sans l'assentiment de ces comités."

"Signalons que les ondulations de l'image que l'on constate sur les postes récepteurs de télévision sont dues à une diminution volontaire de la fréquence réseau, de 50 périodes à 49,3. Cette diminution décidée par la direction de l'EDF avec l'accord du Comité Central de grève ne gêne pas les usagers, l'éclairage domestique demeurant le même mais permet d'assurer le remplissage des retenues"

(La Marseillaise 24 Mai)

Les revendications de ces cadres portaient, d'autre part, sur les thèmes suivants : revalorisation du salaire de base, modification des conditions du tableau d'avancement, contenu différent des nationalisations, initiative plus grande dans la gestion, modification de la politique énergétique du Gouvernement. La position des cadres dans la grève telle qu'elle nous est présentée par la presse dépasse le simple milieu

cadre et l'ensemble des organisations syndicales publie le communiqué suivant dans la presse du 25 Mai :

"Les organisations syndicales de l'Electricité et du Gaz de la région de Marseille, en grève, CGT, CFDT, FO, UNCM, CFTC, informent la population que, malgré leur volonté d'assurer une desserte normale de sécurité, des difficultés commencent à se faire jour dans la distribution du gaz.

Le stock des produits pétroliers nécessaires à la fabrication du gaz n'est plus que de quelques jours seulement, malgré les affirmations optimistes du gouvernement.

Il est donc de l'intérêt des usagers de réduire au strict minimum indispensable leur consommation.

Par mesure de sécurité, dans l'immédiat, des baisses effectives de pression devant se produire, il est expressément recommandé d'éteindre tous les appareils équipés de veilleuses et de ne laisser en aucun cas, sans surveillance, des appareils allumés. L'ampleur et la gravité des dégâts qui pourraient intervenir par un manque total de gaz dans les installations sont telles que tout sera mis en oeuvre pour les éviter.

Pour pallier la carence des pouvoirs publics, nous avons pris des contacts avec les comités de grève du complexe pétrolier de l'étang de Berre."

(Marseillaise 25 Mai)

A partir du 25 Mai les organisations syndicales suivent de près les discussions qui ont lieu entre les représentants syndicaux, le Ministère et la direction de l'EDF. Ils appellent d'autre part les ouvriers, employés et cadres à ne pas diminuer leur participation aux réunions quotidiennes afin d'"affirmer la vigueur du mouvement". Le 1er Juin, les organisations syndicales étudient le memorandum proposé par les directions d'EDF - GDF. Les avantages obtenus par le personnel sont supérieurs aux accords de Grenelle. Le 4 Juin des assemblés généraux se tiennent afin de se prononcer sur les résultats des discussions et la reprise du travail ou la poursuite de la grève. Les syndicats FO, CFDT et UNCM se réunissent à l'ancienne Bourse du Travail, votent la "suspension de la grève" et publient le communiqué suivant :

"Les adhérents des organisations soussignées ont participé massivement à la réunion d'information qui s'est tenue ce matin à 8 H. à la Vieille Bourse du Travail, salle Ferrer. Plus de 1.800 adhérents ont approuvé à l'unanimité la décision de reprise du travail. A l'issue de cett

réunion, d'importantes délégations se sont rendues auprès de chaque chef de service, chef d'unité, chef de centre, ainsi qu'à la direction régionale. Ces délégations ont insisté vivement pour que les négociations se poursuivent activement et sans relâche, afin que complète satisfaction soit donnée aux légitimes revendications du personnel.

Une motion a été déposée et commentée. Nos camarades doivent demeurer vigilants et prêts à répondre à tout appel qui serait lancé par leurs organisations syndicales".

(Provençal - 5 Juin)

De son côté la CGT organise des assemblées sur les lieux de travail "sous certaines conditions, notamment la poursuite de l'action pour l'aboutissement des points restés en suspens". De ce point de vue la résolution suivante adoptée dans l'un des centres de l'EDF nous semble caractéristique :

"Conscient du rôle prépondérant et de la responsabilité de la CGT dans la lutte que vient de mener la classe ouvrière pour la satisfaction de ses légitimes revendications, le personnel des services techniques de l'EGF du boulevard National

- marque avec satisfaction que les résultats obtenus sont le fruit de l'unité scellée à la base pendant la grève dans les services et usines ;
- appelle l'ensemble des électriciens et gaziers à la vigilance et à la riposte immédiate contre toutes les attaques allant à l'encontre des positions acquises ;
- entend défendre et améliorer tous les points du memorandum restés en suspens, notamment :
 - l'abrogation des ordonnances - la prime de transport obtenue dans d'autres secteurs - l'incorporation totale de la prime de productivité dans le salaire de base - ainsi que toutes les revendications non satisfaites -
- demande dans le cadre de la poursuite de l'action le reclassement fonctionnel de l'ensemble du personnel ; s'engage à apporter son aide morale et matérielle à tous nos camarades encore en lutte pour l'aboutissement de véritables négociations.

Vive l'Union des électriciens et gaziers.

Vive l'Union dans l'action de tous les travailleurs".

(Marseillaise - 5 Juin)

Ajoutons, pour compléter ce bref tableau, deux éléments qui ont caractérisé cette grève : l'appel aux retraités afin qu'ils participent à la grève et les sommes d'argent importantes collectées parmi les cadres pour les caisses de solidarité aux grévistes d'autres branches.

2/ CADARACHE

Le Centre de l'Energie Atomique possède une structure complexe. Les membres du personnel ont des statuts variés (CEA, CNRS, EDF, armée, entreprises extérieures). Cette différence de statut est complétée par une fragmentation dans des unités diverses entretenant peu de contacts les unes avec les autres. Les cadres représentent de 12 à 15 % du personnel du Centre. Un grand nombre de ces cadres viennent de la région parisienne. Même si Cadarache représente un pôle moderne dans le développement industriel et technique de la région, le Centre, du fait de sa situation géographique (à l'écart de la zone industrielle), de l'origine géographique d'une part de son personnel et du fait de ses activités particulières, est plutôt replié sur lui-même. On pourrait presque dire que les relations avec Paris sont plus importantes que les relations avec la population et les industries locales. Au niveau syndical, chez les cadres, la CFDT était à peu près seule et obtenait la majorité des voix aux élections professionnelles. En 1966, se crée une section CGC qui emporte la majorité des voix. En Mai 1968 il existait cinq syndicats de cadres : CGC, CFDT, CGT, FO et autonome (le SPAEN).

Les Syndicats CGT, CFDT, FO appellent le personnel à faire grève et à manifester le 13 Mai soit à Manosque, soit à Aix. La participation est considérée comme faible par les syndicats. Les cadres sont peu nombreux. Dans les jours qui suivent, les syndicats dénoncent l'attitude des cadres et de la CGC. Les trois syndicats se réunissent le 18 Mai pour discuter des consignes syndicales données la veille par les différentes centrales et pour étudier ce qu'il est possible de faire au Centre de Cadarache. Tenant compte de la faible participation à la grève du 13 Mai, ils décident de créer un comité intersyndical CGT, CFDT, FO et d'engager une action sans lancer de mot d'ordre de grève. Des comités similaires sont formés dans les autres Centres du Commissariat à l'Energie Atomique. Les principales revendications avancées sont les suivantes : création d'un Comité d'entreprise reconnaissance de la section syndicale ; participation des travailleurs à l'organisation du travail. Ce Comité va prendre le nom de Comité des Fédérations ouvrières (CFO). La CGC et le SPAEN se joignent au mouvement. A partir de ce moment, dans les communiqués, les fédérations ouvrières disparaissent derrière le CFO, qui siègera durant toute la grève en tant que tel. Une commission intersyndicale est créée regroupant le CFO, la CGC et le SPAEN (ou le SPAEN seul, suivant les communiqués)

Le communiqué de la Marseillaise du 22 Mai traduit assez bien la situation à Cadarache :

"Des Comités du laboratoire et de bureau ont été élus dans chaque unité de travail." Le personnel de Cadarache n'est pas en grève : il a cessé de travailler sur ses machines et ses installations et travaille en permanence à la réorganisation complète des structures du C.E.A. Il donne des cahiers de revendication sur les thèmes suivants :

- reconnaissance de la section syndicale d'entreprise ;
- élaboration d'un comité d'entreprise et de gestion avec accès de tout le personnel et à tous les échelons aux problèmes de programmes, salaires et temps de travail, et tous les autres problèmes intéressant ce personnel.

Des meetings d'information et de discussion se tiennent chaque jour à la cantine."

La situation à l'intérieur du centre est complexe. Les problèmes discutés dans les réunions d'unités sont de toute nature ; les comités élus sont de différentes formes, tantôt constitués uniquement de syndiqués, tantôt de non-syndiqués, tantôt se contentant d'intégrer la hiérarchie officielle de l'unité ; donc, tantôt les unités sont dirigées d'une part par le chef de service et ses adjoints et d'autre part par un comité élu, tantôt les deux sont confondus. A partir de ces comités, va être créé un organisme élu, composé de membres des différents syndicats et de non-syndiqués, qui prend le nom de Comité Provisoire d'Etablissement et de Gestion du Centre d'Etudes Nucléaires de Cadarache. C'est ce comité qui va devenir l'organisme responsable du centre. Lorsque par un vote (2356 voix pour, 683 voix contre) le personnel de Cadarache décide de se mettre en grève le 27 Mai, le Comité provisoire communique :

"après consultation du personnel qui s'est prononcé à 77 % pour la grève, le Comité provisoire de Cadarache a décrété la grève illimitée avec occupation des lieux et arrêt des installations à partir de 14 H. le 27 Mai 1968.

(La Marseillaise - 28 Mai)

D'autre part les 3 délégués envoyés à Paris pour les discussions avec la direction du CEA iront non comme représentants de leur syndicat ou d'un comité de grève, mais au nom du comité provisoire, cas unique pour l'ensemble du C.E.A..

.../..

A partir du 20 Mai la situation se détériore. Les tensions entre les différentes tendances apparaissent. Le vote du protocole d'accord, qui est accepté dans l'ensemble du CEA par 73 % du personnel, est rejeté à Cadarache. La reprise du travail par contre est votée (4 Juin) par 68 % du personnel. Si l'on admet que tous ceux qui ont voté pour la décision de grève ont voté aussi au moment de la reprise, et que tous ceux qui avaient voté contre la grève ont voté pour la reprise, nous obtenons le résultat suivant :

- contre la grève	23 %	-	23 %)	
			45 %)	68 % pour la reprise
- pour la grève	77 %)	
			32 %)	contre la reprise

Il est à noter que le protocole d'accord instituait des formes de cogestion à l'intérieur du CEA (conseils d'unités associés à la gestion au niveau des services et groupes de réflexion au niveau de la direction.

Au cours du mois de Juin, cent cinquante cadres de Cadarache (chiffre fourni par le Provençal) signent la pétition suivante en souhaitant que la proposition s'étende à l'échelon national :

"Les cadres et les travailleurs dont les salaires sont comparables à ceux des cadres proposent de renoncer à l'augmentation générale et hiérarchisée des salaires accordée par le gouvernement et le patronat le 26 Mai, au profit des plus défavorisés pour une meilleure répartition de la masse salariale".

'Provençal 13 Juin)

3/ SUD AVIATION - MARIGNANE

L'Etablissement emploie environ 6.000 salariés parmi lesquels 60 % d'ouvriers et 8,5 % de cadres et ingénieurs (529). Parmi les cadres une forte proportion de cadres sortant du rang et localisés principalement dans les secteurs administration et production, une forte proportion d'ingénieurs sortant des Arts et Métiers et Ecoles similaires, une vingtaine de l'Ecole Supérieure d'Aéronautique et quelques polytechniciens. Trois syndicats sont représentés dans l'Etablissement : CGT, FO et CGC. Les élections au Comité d'Etablissement, début Mai 1968, donnaient les résultats suivants :

- 1er collège (ouvriers)	CGT	≠	70 %
	FO		30 %
- 2ième collège (employés techniciens agents de maîtrise)	CGT		60 %
	FO		40 %
- 3ième collège (cadres et ingénieurs)	CGT		33 %
	CGC		66 %

Un accord tacite était intervenu entre CGC et FO pour ne pas se faire concurrence dans les 2ième et 3ième collèges. Les communiqués de presse (Marseillaise, Provençal, 10 Mai) traduisent en partie l'état des rapports entre les syndicats. Pour la CGT, "malgré les attaques calomnieuses de la CGC et de FO et leur collusion avec la direction", la CGT conserve la majorité au CE. Pour la CGC, elle affirme sa position dans le 3ième collège, "elle montre par ce succès qu'elle est la seule organisation syndicale représentative des cadres".

Depuis plusieurs mois, les syndicats des différents Etablissements de Sud Aviation demandent que des négociations s'engagent avec la direction générale de Paris. Dès fin avril les débrayages et manifestations se succèdent à l'usine Sud Aviation de Bouguenais (Loire Atlantique). Le 14 Mai l'usine est occupée. Le 17 Mai, le personnel de Sud Aviation Marignane, à l'appel des organisations syndicales CGT, FO, CGC - section B (techniciens et agents de maîtrise), arrête le travail l'après-midi et décide de se prononcer le lundi 20 au matin, sur la poursuite de la grève.

Une plateforme revendicative commune aux différents syndicats a été élaborée. Une délégation intersyndicale est partie pour Toulouse, où se trouve une autre usine de Sud Aviation (8.000 salariés) pour déterminer des formes d'action communes. Le lundi 20 Mai, dans l'après-midi, l'usine est occupée, un service de sécurité et un comité de grève sont mis en place, un gala de variété est prévu pour le lendemain. Dès le 21 Mai des cadres ont rejoint le personnel en grève. Un service de car assure le transport quotidien du personnel jusqu'à l'usine, "les usagers de chaque car participeront à l'achat du carburant". Les services de pointage et mécanographie assurent la paie du personnel, le bureau du personnel prépare le paiement des allocations familiales, le personnel de la cantine, assisté de travailleurs volontaires, assure les repas, le magasin reste ouvert pour la distribution de denrées de première nécessité aux grévistes, la bibliothèque reste ouverte jour et nuit ; des concerts, des concours sont organisés tous les jours, des conférences et des discussions de travail réunissant ouvriers, techniciens et cadres sont organisées. Une banderole barre l'entrée de l'usine : "Propriété des travailleurs". Pour la direction, "le directeur et une trentaine de ses adjoints ou cadres supérieurs étaient autorisés à venir normalement dans l'usine".

Les organisations syndicales CGT, FO et CGC - Section B appellent, dès le 24 Mai, l'ensemble du personnel à assister à un meeting devant l'usine le lundi 27 Mai. Au cours de ce meeting, c'est un cadre qui prendra la parole au nom du comité central de grève. Si la CGC - section A (ingénieurs et cadres) n'a pas lancé d'ordre de grève, certains de ses adhérents participent à l'occupation. L'un d'eux prendra la parole au meeting "En tant qu'ingénieur ; gréviste depuis le début et délégué du personnel, je pense que nous devons à tour de rôle entrer en nous déclarant grévistes ; ainsi montrerons-nous notre esprit d'équipe, avec nos collègues ouvriers sans lesquels rien n'est réalisable". Au cours de ce meeting une résolution générale est votée :

" Les Travailleurs intellectuels et manuels...

- sont conscients que la politique économique et sociale du pouvoir gaulliste, au service exclusif des grands monopoles, pressure les couches laborieuses, pour augmenter leurs profits déjà scandaleux.

- Que le gouvernement a prouvé son incapacité de régler les problèmes sociaux en dix ans de pouvoir absolu ;

- Ils se félicitent que les organisations syndicales de l'usine aient condamné publiquement cette politique ;

- considèrent que l'issue victorieuse de la classe ouvrière et du mouvement étudiant repose sur deux conditions fondamentales :

- 1/ Leur combativité et leur cohésion dans la conduite du mouvement et la poursuite de l'action,

- 2/ La sympathie et la confiance dans le mouvement

engagé dans toute la France. Condamnant les mots d'ordre et actes aventuristes qui font le jeu du gouvernement, auprès des populations calmes mais résolues et des diverses couches sociales,

- Ils s'engagent à tout mettre en oeuvre pour sauvegarder ces conditions ;
- L'expérience passée démontre que la garantie de nos acquis, les progrès continus des conditions de vie et de travail résident essentiellement dans un changement fondamental de la politique du gouvernement.
- Cela suppose l'instauration d'un gouvernement populaire au service des travailleurs et de la nation, sur la base d'un programme contenant les revendications essentielles et les moyens à mettre en oeuvre pour le réaliser.

C'est pourquoi :

- Les travailleurs de Sud-Aviation-Marignane demandent aux organisations représentatives des travailleurs de notre pays de l'élaborer d'urgence et de le réaliser en commun.
- Dans l'éventualité d'un changement de gouvernement, ils s'engagent à exiger aussi fermement le règlement des revendications quel que soit le successeur.
- Ils observeront avec attention et apprécieront comme il se doit l'attitude des organisations intéressées dans l'action pour une solution valable et durable des problèmes posés.
- Dans cet esprit ils condamnent résolument toutes les tentatives de discussion séparée et demandent d'adopter une attitude commune à tous les stades de la négociation.
- Afin que les engagements éventuellement pris soient tenus et respectés, ils resteront prêts à intervenir afin de faire échec à toute tentative visant à entraver leur action ou à empêcher la réalisation et la garantie des revendications formulées.

Vive l'Union de tous les Travailleurs".

(La Marseillaise - 28 Mai)

La CGC - section A convoque une assemblée générale le 29 Mai. Par 103 voix contre 34, l'assemblée générale repousse la participation à la grève avec occupation des locaux. Les cadres décident "d'élaborer un projet de convention nationale de l'aéronautique et d'étudier des solutions pratiques aux problèmes qui se posent à l'échelon de l'usine". Ces commissions siégeront à l'extérieur de l'usine. Ils décident d'autre part que la direction sera informée que "cette prise de position ne signifie pas le désintéressement ou l'abandon des revendications posées". Les cadres grévistes réagissent à cette prise de position de la CGC - section A et publient le 31 Mai la résolution suivante :

.../...

"Les cadres de Sud-Aviation-Marignane, qui participent effectivement à l'action revendicative et à l'occupation des locaux, considèrent que l'attitude de la CGC, section A, au début du conflit, comme son comportement pendant ce même conflit, est incompatible avec les principes élémentaires du syndicalisme et la défense des intérêts que leurs mandats sont en droit d'attendre. C'est pourquoi les cadres grévistes ont décidé, au cours d'une assemblée :

- 1/ Qu'il ne saurait être question que les cadres soient représentés lors des discussions qui régleront la fin du conflit au niveau usines et sociétés par des délégués n'ayant pas participé à ce conflit ;
- 2/ L'élection de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants susceptibles de les représenter dans les négociations : a/ un représentant titulaire plus un représentant suppléant appartenant à l'organisation syndicale cadre CGT, seule organisation cadre étant engagée dans le conflit en cours à Marignane ; b/ un représentant titulaire, plus un représentant suppléant parmi les cadres en grève, mais étant sans appartenance syndicale, les résultats du vote sont les suivants : candidats CGT : MM. Pollet et Albert, candidats sans appartenance syndicale : MM. Mercier et Ivanoff. Les cadres présents à cette réunion ont demandé à Monsieur Mercier, avant d'accepter sa candidature, sa démission immédiate du syndicat CGC et la résiliation de son mandat de délégué du personnel sous l'étiquette CGC (ce qui est chose faite ce jour) ;
- 3/ Les cadres grévistes condamnent l'attitude fantaisiste que la CGC a développé hier au cours d'une réunion à Marseille, attitude adoptée sous le prétexte d'un apolitisme qui, vu la gravité des événements, n'est plus de mise ;
- 4/ Les cadres grévistes après avoir accepté une plateforme revendicative ont décidé la mise en fonctionnement de commissions chargées spécialement d'étudier les grands problèmes actuels ;
- 5/ Les cadres grévistes pour coordonner leurs actions, décidaient de faire siéger deux de leurs représentants au comité central de grève de Marignane; parallèlement à des fins d'efficacité, ils se tiendront en étroit contact avec tous les autres comités de grève et de coordination des usines de la société ;
- 6/ Les cadres grévistes réaffirment leur pleine adhésion à la résolution générale.

(Le Méridional - 31 Mai)

Les négociations, au plan national, entre les syndicats et la direction générale vont débiter le lundi 3 Juin. Dans la journée du 2, la radio et la presse font état de la reprise du travail à Marignane pour le mardi 4 Juin. Le Comité central de grève réagit en convoquant à son tour l'ensemble du personnel pour le mardi 4 au matin : ...

...///...

"La Direction de Sud-Aviation-Marignane manoeuvre, fait pression sur les travailleurs, alors que les négociations sont en cours entre représentants syndicaux et la Direction générale à Paris, depuis le lundi 3 Juin, 10 H. 30.

Des hommes de main de la Direction tentent par tous les moyens de faire reprendre le travail par une poignée d'individus plus ou moins conscients pour faire échec aux négociations en cours.

Les travailleurs de Sud-Aviation ne se laisseront pas influencer par cette manoeuvre.

Les organisations syndicales appellent tout le personnel à venir à l'usine dès ce mardi matin, afin d'être en mesure d'apprécier les résultats éventuels et se déterminer en conséquence".

(Marseillaise - 4 Juin).

Les discussions, au plan national, sont rompues dans la journée du 4 Juin et les représentants des syndicats CGT, CFDT et FO publient le communiqué suivant : "Les négociations ouvertes entre la Direction générale et les représentants des syndicats de toutes les usines de la société sont rompues du fait de l'influence des propositions faites par la Direction, ces propositions étant nettement inférieures à celles proposées aux autres sociétés aéronautiques. En conséquence, les représentants de toutes les usines de Sud-Aviation ont décidé d'un commun accord, d'occuper le siège de la société à Paris, jusqu'à ce que la Direction accepte de reprendre les négociations sur de nouvelles bases". De son côté la Direction Générale répond :

"A la suite du communiqué du Comité central de grève de Sud-Aviation sur les négociations qui ont eu lieu lundi 3 Juin, la Direction Générale précise qu'elle avait, à la demande du personnel en grève, accepté de recevoir au siège social, à Paris, une délégation composée de représentants des organisations syndicales de toutes les usines afin d'examiner les conditions de règlement du conflit. Non seulement la Direction déclarait expressément accepter le projet d'accords généraux de Grenelle, mais proposait à son personnel, dans le cadre de l'entreprise, des mesures pour satisfaire certaines revendications :

- salaire plancher
- Mensualisation
- Majoration des primes
- Maintien de l'emploi
- Etc...

La discussion, engagée à 10h. 30 s'est prolongée jusqu'à 19h. 30. Les délégués des organisations ne leur paraissaient point suffisantes et restaient dans la salle de conférence pour délibérer. Puis, vers 22h. ils informaient la Direction Générale qu'ils décidaient d'occuper le siège et affichaient à l'extérieur cette décision. L'occupation du Siège social, alors que son personnel avait par deux fois, à vote secret, décidé la continuation du travail ; se maintenait jusqu'au mardi à 20h. C'est alors que la Direction décidait de demander l'évacuation des locaux pour assurer la liberté du travail. Elle fut réalisée aussitôt sur simple demande au commissaire d'arrondissement.

Dès le début du conflit, la Direction Générale avait demandé aux organisations syndicales de continuer le travail sur le prototype Concorde, ainsi que cela a été réalisé dans d'autres entreprises en grève pour certains prototypes.

L'appel de la Direction Générale n'a pas été entendu et aucune dérogation n'a été accordée par les grévistes. Il est exact que de ce fait le retard se chiffre depuis le 20 mai dernier à 17 jours".

(La marseillaise -8juin)

A partir du 3 juin, à Marignane, la tension croît entre les grévistes et la direction, entre les grévistes et certains non grévistes : coupures d'électricité, arrêt des chaudières des cantines, cordons de gendarmerie autour de l'usine, manifestations à l'extérieur, etc... Le Comité de grève réagit en publiant un nouveau communiqué :

"Le Comité central de grève rappelle que depuis l'occupation de l'usine, un certain nombre de dispositions avaient été prises, notamment : en acceptant que le service gardiennage de la direction demeure en place, dans la mesure où il respectait une stricte neutralité. Ce service a respecté intégralement cette clause. Il en était de même pour le service incendie. Pour la direction, le directeur et une trentaine de ses adjoints ou cadres supérieurs étaient autorisés à venir normalement dans l'usine.

Des mesures pour leur faciliter le transport ont été prises et respectées. Malgré ce, et bien que la direction ait affirmé conserver une stricte neutralité, elle ne cesse de se livrer à des manoeuvres inqualifiables. En permanence, elle fait diffuser par l'ORTF et une certaine presse des fausses nouvelles. Elle se livre à un chantage éhonté envers les travailleurs et leurs familles, Des menaces directes ont été proférées à l'encontre des cadres grévistes.

Elle refuse d'ouvrir les discussions sur les revendications et affirme sa détermination de poursuivre sa politique de

répression.

Les membres de la direction, aidés par un délégué CGC, se livrent à un véritable racolage pour inciter les travailleurs à reprendre le travail. Elle a fait suspendre l'assurance des véhicules de transport servant à assurer le déplacement des travailleurs et se livre au chantage envers les compagnies de transport privées, afin qu'elles refusent de mettre leurs cars à la disposition du Comité de grève.

Devant cette situation, le Comité central de grève a décidé de ne laisser le libre accès de l'usine qu'au seul directeur.

Le Comité central de grève tient à préciser que les collaborateurs de la direction pourront pénétrer dans l'usine, pour participer aux discussions sur les revendications.

Le Comité central de grève tient à préciser que les collaborateurs de la direction pourront pénétrer dans l'usine pour participer aux discussions sur les revendications.

Le Comité central de grève réaffirme que tout ce qui concerne l'entretien et la sécurité des machines et appareils a toujours été assuré par les grévistes. Seule, la direction porte la responsabilité de cette situation. Il reste évident que la reprise du travail est conditionnée par la satisfaction des revendications, aussi bien auprès de la direction générale et du pouvoir de tutelle, qu'auprès de la direction locale.

Devant les refus réitérés, la lutte se poursuit et les communiqués de la direction à l'ORTF sont dénués de tout fondement.

La direction provoque les travailleurs. Tous les grévistes seront présents ce matin.

Après avoir refusé de discuter des revendications, la direction ne cesse d'avoir une attitude odieuse, notamment le directeur, M. CARAYONE, et le chef du personnel, M. MARIN.

Alors que l'accès de l'usine lui est permise, M. Carayone fait dire par l'ORTF que les grévistes l'empêchent d'entrer.

Hier, il a fait couper les chaudières servant au fonctionnement des cantines. Ensuite, il a fait couper toutes les lignes téléphoniques extérieures, afin d'isoler l'usine.

Hier soir, vers 21h. 30 : provocation plus grave un agent de la direction a pénétré dans un poste électrique extérieur à l'usine et a coupé le courant, plongeant l'usine dans l'obscurité. Cette provocation a été mise en échec dans les minutes qui suivirent grâce au dévouement des électriciens grévistes.

Le directeur a aussi menacé les transporteurs de l'usine afin qu'ils n'amènent pas les grévistes ce matin.

Parallèlement, M. Carayone et M. Marin, aidés par le délégué CGC, M. COURIVAUD, font annoncer qu'au-

jourd'hui ils procéderont à une consultation.

La manoeuvre est évidente et le Comité central de grève appelle tous les grévistes à être présents ce matin à l'usine pour faire échec à d'éventuelles manoeuvres ou d'éventuelles provocations".

(La marseillaise 6 juin)

Pendant ce temps un comité de liaison "élu par le personnel n'occupant pas l'"usine" prend contact avec le comité de grève et le 7 juin, le jour de la reprise des négociations entre les syndicats et la direction générale, le Comité de liaison remet au préfet de la région la lettre suivante :

"M. Le Préfet,

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 Personnel 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 pour la reprise du travail 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 M. 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 Sud-Aviation".

(Méridional 8 juin)

Le 8 juin les organisations syndicales décident de soumettre le 10 juin des propositions de la direction au personnel des différentes usines. De son côté le Comité de liaison informe qu'un vote à bulletin secret devant décider de la reprise du travail, soit de la poursuite de la grève" sera organisé le 11 juin à Marseille de 8h à 18h. Le 9 juin au soir, les ouvriers occupant l'usine au cours d'un meeting se prononcent en majorité pour une prochaine reprise du travail. Le lundi 10 juin à 8 heures, au cours d'un meeting, le personnel adopte les propositions de la direction et vote la reprise du travail pour le mardi 11 juin.

4/ MARINE MARCHANDE

Depuis le milieu du mois d'Avril des discussions se poursuivaient entre le Comité Central des Armateurs de France et les syndicats de marins et officiers de la Marine Marchande. Les officiers, à l'exception des officiers mécaniciens CGT signent le 14 mai un accord valable pour trois ans portant sur les points suivants :

1- Une augmentation de 4 pour cent sur les salaires et indemnités de nourriture, améliorée d'une augmentation de 2 pour cent (au lieu de un pour cent proposé par le Comité) sur les rémunérations pour palier le coût de vie ;

2- La suppression du plafond de quatorze jours de congé pour période de cinq mois d'embarquement découlant de la limitation à cinq mois de période d'embarquement donnant droit au congé précédemment accepté ;

3- La totalité des primes pour l'assurance volontaire invalidité - décès sera payée par la société pour une année de salaire forfaitaire augmentée de 25 pour cent par enfant à charge, à concurrence de quatre enfants ;

4- Les syndicats ont réussi à obtenir le premier demi-jour de congé supplémentaire par mois d'embarquement à partir du 1er octobre 1968 (au lieu du 1er mai 1969 initialement prévu) et le deuxième demi-jour à partir du 1er octobre 1969 (au lieu du 1er mai 1970).

5- Enfin la solde de disponibilité passe de 75 à 80 % du salaire comme prévu.

Les délégués des marins, de leur côté, considèrent que ce plan hypothèque l'avenir en contenant l'acceptation de bloquer les pourparlers pendant trois ans. Ils demandent un temps de réflexion avant de signer ou de refuser les accords paritaires. Ils considèrent en particulier que l'accord ne donne pas de réponse au problème de l'emploi et rejoignent par là les officiers mécaniciens qui voient dans la définition des effectifs des navires automatisés un problème capital.

La délégation des marin CGT fait de nouvelles propositions au CCA (comité central des armateurs), qui doit donner sa réponse dans les jours qui suivent. Pendant ce temps les délégués syndicaux vont consulter les équipages et au cours de la semaine suivante (18 au 25 mai), doit avoir lieu une rencontre entre les dirigeants syndicaux de tous les ports de France.

Les syndicats (CGT, CFDT, CGC) des officiers, syndicats pont et machines, syndicat des officiers mécaniciens, syndicats des officiers radio, etc..., convoquent des assemblées générales pour le 20 et 21 mai. A l'ordre du jour du syndicat des officiers mécaniciens de la compagnie Générale Transatlantique, par exemple, nous trouvons : hiérarchisation des soldes, décisions à prendre concernant les discussions avec le CCAF pour les revendications 1968. .../..

Entre temps, le 18 mai, une nouvelle réunion a lieu entre représentants syndicaux des marins et le CCA. Le CCA reste sur ses positions. Christian Mallet dans le Méridional du 19 mai explique ainsi la situation :

"Les armateurs, de toutes façons s'attendaient à une grève, vue la conjoncture, à plus ou moins longue échéance. Devant cette éventualité imminente, ils ont préféré refuser toute négociation et se préparer à la grève en pensant : "puisque de toutes façons on doit avoir la grève, mieux vaut l'avoir le plus vite possible"... Les négociations qui s'annonçaient faciles ont été chauffées par la flambée revendicative qui secoue la France".

Dès le 19 au matin, deux navires de la Navigation Mixte sont occupés par leurs équipages, le drapeau rouge est hissé sur l'un d'eux. Le syndicat des marins CGT lance l'appel suivant :

"Avec l'ensemble des travailleurs de notre pays en grève qui occupent les entreprises, chantiers, bureaux etc...
Marins ! A l'appel du Syndicat des Marins de Marseille, mettez-vous en grève, occupez vos navires.
Pour la satisfaction de nos revendications, une réelle et substantielle revalorisation des salaires et des retraites, la garantie de l'emploi et des ressources, la réduction du temps de travail, en finir avec l'affrètement des navires étrangers et la pratique des pavillons de complaisance, interdire tous retraits de navire sans qu'ils soient remplacés par des unités modernes, pour la nationalisation démocratique de la Marine Marchande.
Dès que les décisions de grève et d'occupation auront été prises, marins grévistes, conformez-vous aux directives habituelles qui vous seront communiquées à la permanence de l'organisation syndicale, au siège, de 6H. à 21 H.

De leur côté, les officiers et les marins CFDT, dans un communiqué commun :

"Affirment leur solidarité entière avec les étudiants, les travailleurs et les cadres entrés dans le combat entamé pour résoudre la crise de l'emploi créée délibérément par la politique patronale et gouvernementale dans une économie basée uniquement sur le profit d'une caste dirigeante et non sur le bien commun de tous ;
Obtenir la disparition des mesures de régression sociale dont le réseau est progressivement et patiemment mis en place pour les tenir à la merci des utilisateurs de leurs services, présents ou futurs ;
Améliorer leurs conditions de travail et de vie ;
Assurer leur avenir et celui de leurs enfants.
Ils appellent leurs adhérents à se joindre à l'action lorsque les conditions en sont réalisées, et en liaison avec leurs organisations pour l'application des directives prises en acco

.../..

avec les autres centrales syndicales".

Dans la soirée du 19 Mai quatre nouveaux navires sont occupés. La grève s'étend rapidement chez les naviguants que chez les sédentaires gagnant les Compagnies les unes après les autres (Messageries Maritimes, Transat, etc...), les différentes catégories les unes après les autres, les officiers de pont, les officiers mécaniciens, les officiers radio-électriciens, les officiers de remorquages. Le 23 Mai, le syndicat national des capitaines au long cours (CGC) et le syndicat national et professionnel des officiers de la Marine Marchande (SNPOMM) appellent à leur tour leurs adhérents à participer à la grève et à l'occupation des navires. Un comité central de grève coordonnant l'action de tous les marins, a été mis en place. Le 22 mai le syndicat national des officiers de la Marine Marchande CFDT (section Méditerranée) publie le communiqué suivant :

"Les officiers de la Marine Marchande CFDT de toutes spécialités réunis le 22 Mai en assemblée générale :
Déclarent participer au mouvement général afin d'obtenir des pouvoirs publics, des groupements d'armateurs, de tout gouvernement, l'ouverture d'un dialogue ayant pour effet de prendre en considération :

a/ Les problèmes généraux de la Marine Marchande : politique d'expansion, utilisation des navires existants, exploitation des paquebots, problèmes du pavillon et d'obtenir en particulier un contrôle paritaire des ventes de navires et de l'affrètement des navires étrangers visant à la disparition de cette dernière pratique, etc...

b/ Les problèmes de la profession : sécurité de l'emploi et un déroulement normal de la carrière, organisation et durée du travail et critères déterminant les effectifs, enseignement maritime, liberté syndicale, pensions et retraites, etc...
Ils invitent leurs représentants syndicaux à se concerter avec ceux des autres organisations afin de coordonner l'action jusqu'à l'aboutissement de leurs revendications".

("Le Méridional du 24 mai")

Sur les navires les marins et officiers sont organisés pour assurer la garde comme pendant les périodes de service. Ce même 22 mai les syndicats CGT, CFDT, FO de la Compagnie SGTM, Fabre-Fraissinet déclarent :

"Le mercredi 22 mai 1968, le personnel décidait de se réunir pour établir un cahier de revendications... La direction interdisait l'assemblée générale... Le personnel décidait de se réunir à la sortie. Les patrons menaçaient alors le licenciement quiconque se prononcerait pour la grève".

Les syndicats CGT, FO, CFDT des marins de Marseille, dans un communiqué :

"s'élèvent contre de tels procédés et appellent tous les employés des Compagnies de navigation à entrer en contact avec leurs responsables au siège des Messageries Maritimes pour orienter l'action syndicale".

Le 24 Mai les fédérations syndicales CGT (marins et officiers) demandent au secrétaire général de la Marine Marchande de bien vouloir réunir à bref délai les représentants des différentes organisations syndicales d'officiers et de marins pour procéder à un échange de vue sur les problèmes de la Marine Marchande.

Pendant toute la durée de la grève, les marins et les officiers participeront à des assemblées, syndicales convoquées, soit par leurs syndicats respectifs, soit, du moins pour les officiers, conjointement par la CGT et la CFDT. Le 26 mai, en accord avec le Comité de grève du port, le Comité de grève du remorquage fait entrer un paquebot et un cargo des Messageries Maritimes dans le port. Ces deux navires seront aussitôt occupés par leurs équipages. Les syndicats CGC des officiers publient la motion suivante :

"Le syndicat National et Professionnel des Officiers de la Marine Marchande,
Le syndicat National et Professionnel des Officiers mécaniciens de la Marine Marchande
Le syndicat National des capitaines au long cours CGC, confirmant les décisions prises dans différents ports ;
- appellent tous les officiers de la Marine Marchande à cesser le travail et à occuper les navires afin d'obtenir satisfaction sur leurs revendications les plus générales et en particulier
- Demandent au gouvernement de desserrer son étreinte sur l'établissement national des invalides de la marine et de prendre, dans un esprit social et constructif, les mesures financières nécessaires à son redressement ;
- exigent que les prestations soient enfin relevées, conformément aux conclusions du rapport Forner et que le nouveau décret sur la prévoyance prenne vie rapidement ;
- réclament la modernisation de la législation du travail et son application effective, immédiate et contrôlée ;
- exigent que le Comité central des Armateurs de France permette, et que les Compagnies de navigation admettent, la libre discussion et la conclusion d'accords d'entreprise ;
- précisent que les officiers du remorquage et des ponts et chaussées maritimes Ports autonomes, n'ayant pas eu satisfaction dans la revalorisation de leurs salaires et congés, demandent l'ouverture de négociations sur ces revendications, sur le plan national et sur le plan local avant même l'application des revendications les plus générales sur le plan national".

Le 27 mai, le bilan de la grève est le suivant. Dans le port de Marseille se trouvent 62 navires, dont 3 étrangers, 13 désarmés, et 17 en réparation ; ce qui signifierait 29 bateaux occupés par les grévistes. Le 27 mai, 369 membres du service sédentaire de la Compagnie Générale Transatlantique signent le texte suivant :

"Les personnels sédentaires de la Compagnie Générale Transatlantique, en grève dans l'unité absolue pour la satisfaction de leurs revendications : plein emploi, diminution du temps de travail, augmentation des salaires et amélioration du statut, liberté syndicale, abrogation des ordonnances antisociales, etc... s'adressent aux formations et partis de gauche sans exclusive pour l'élaboration immédiate d'un programme commun de gouvernement populaire de contenu social avancé, capable de satisfaire leurs légitimes revendications et de relancer une véritable politique d'expansion maritime, entre autres par la nationalisation de la Marine Marchande".

("Le Provençal du 28 mai")

Un appel similaire est signé par 334 membres du personnel naviguant de la même Compagnie (réparti sur 9 navires). Le 28 mai les délégués des employés des Compagnies de navigation mixte, Paquet, Chamba, Fabre, sont reçus par le secrétaire du syndicat de la Marine Marchande (patronal) auquel ils présentent leurs "doléances" :

- 1/ Pas de sanctions, paiement des journées de grève ;
- 2/ Pas de salaires au dessous de 650 F ;
- 3/ Augmentation générale du barème ;
- 4/ Semaine de 40 heures en 5 jours ;
- 5/ Prime de transport ;
- 6/ Respect des avantages acquis (4 demi-journées de congé particulier dans l'année : Mardi gras, Ascension, Sacré-coeur etc
- 7/ Réunion de la commission paritaire pour l'amélioration de la convention collective nationale ;
- 8/ Remise à jour du statut marseillais ;
- 9/ Respect des libertés syndicales dans l'entreprise sans discrimination.

Ils devaient obtenir réponse des armateurs le 29 mai dans l'après-midi. Le 30 mai les personnels sédentaire et cadre de la Compagnie de Navigation Mixte se prononcent pour un nouveau mouvement de grève jusqu'au 1er juin à midi (proposition adoptée par 132 voix sur 142 votants. Le même jour 53 navires étaient occupés dans les différents ports de la méditerranée. Pour le seul port de marseille on en recense 39 dont 14 paquebots. Ce même vendredi 29 les officiers du syndicat CGT assiste à une assemblée générale. Le 31 mai, les sédentaires de la Compagnie SGTM-Fabre ont repris le travail après vote (inscrits : 226 ; exprimés 218 ; pour la reprise 123 ; contre 95 ; nuls : 8). Au contraire, chez les sédentaires des messageries maritimes, la grève se poursuit (80 % pour, 18 % contre et 2 % de nuls). Le 1er juin, un navire entre dans le port. Officiers et équipages se joignent aux grévistes. Le 3 juin au matin, des navires étrangers sont remorqués à l'extérieur du port .../.

pétrolier de Lavera. Les syndicats de marins publient aussitôt le communiqué suivant :

"On a pu constater, hier matin, qu'une vedette du batelage de l'entreprise Poli, a largué des navires étrangers immobilisés au port pétrolier de Lavéra depuis le 18 mai. Nous précisons que la majorité des marins de cette entreprise continue la grève pour l'aboutissement des revendications.

Nous informons que c'est la direction de l'entreprise qui assure le largage et l'amarrage des navires".

("Le Provençal 4 juin")

Le Comité Central de grève des marins appelle ceux-ci à se réunir le 5 juin à bord de l'"Ancerville", qui joue le rôle de vaisseau amiral pour les marins ; afin de discuter des propositions des armateurs:

"Une assemblée générale se tiendra aujourd'hui mercredi à 15h à bord de l'"Ancerville". Le compte rendu des discussions qui se sont déroulées à Paris entre le secrétaire général à la Marine marchande, les représentants des armateurs et ceux des fédérations syndicales sera présenté. Le Comité de grève estime que les propositions faites sont des plus intéressantes.

Parmi celles-ci on relève qu'aucune rémunération mensuelle ne devra être inférieure à 1.000 F. pour le long cours, à 900 F pour le cabotage, ceci à partir du 1er octobre. La période d'embarquement serait ramenée de 6 mois à 5 mois. Les journées de grève seraient payées à moitié, l'autre serait récupérée sous des formes restant à déterminer".

("Le Provençal du 5 juin")

De leur côté les syndicats CGT de la Marine Marchande et des capitaines au long cours convoquent leurs adhérents à une assemblée générale pour ce même jour.

A partir du 4 juin, au port de Lavéra, les remorqueurs de la Marine Nationale vont assurer le remorquage des navires. Les cadres du port autonome ont repris le travail le 4 juin, et les employés le reprenant le 5 juin après vote (pour la reprise 456 contre : 395 ; nuls : 2). Ce même jour les marins, à bord de l'"Ancerville" décident à l'unanimité moins trois voix de poursuivre la grève. Les syndicats CGT et CFDT publient à leur tour les résultats du vote des officiers en faveur de la poursuite de la grève :

"A l'appel des syndicats CGT et CFDT, d'officiers de la Marine Marchande de Marseille, il a été procédé, à la Bourse du Travail, au dépouillement du vote sur les propositions de "protocole d'accord" présenté par le Comité ~~contra~~ des armateurs aux organisations syndicales d'officiers. Les états-majors de quarante navires présents dans le port

de Marseille et annexes se sont prononcés à bulletin secret ainsi que cinquante-trois officiers en congé.

Le dépouillement a donné le résultat suivant : Nombre de votants : 377 ; Contre 284 ; Pour : 83 ; Blancs ou nuls : 10. En conséquence, les officiers rejettent le projet de "protocole d'accord" présenté le 4 juin par le Comité Central des armateurs de France.

Pour le Syndicat des Officiers "Pont" : JC. LALANNE.

Pour le Syndicat des Officiers Mécaniciens : P. SIMOND

Pour le syndicat des Officiers Radio-Electriciens :

R. DONNADIEU

Pour le Syndicat des Officiers CFDT : M. FROMAGER".

De son côté la fédération de la Marine Marchande FO publie un communiqué :

"La Fédération Nationale FO de la Marine Marchande émet certaines réserves sur le protocole d'accord établi par le Comité Central des Armateurs de France, sur lequel des équipages ont à se prononcer ;

Sans mésestimer le caractère positif des conclusions présentées, la fédération FO observe, en effet, qu'aucune mesure ne propose une réduction de la durée globale du travail et qu'il n'est envisagé qu'une refonte partielle de la Convention collective nationale dans le seul domaine du droit syndical.

Elle regrette qu'aucune mesure ne soit prévue en matière d'effectifs des navires de commerce de la garantie de l'emploi et de l'affrètement des navires étrangers".

("Le Provençal 6 juin")

Le 6 juin les personnels sédentaires des Messageries Maritime décident de suspendre la grève "dans l'attente d'une réunion de la commission paritaire prévue dans trois semaines environ". Le travail reprend le 7 juin.

Les syndicats CGT des marins et officiers demandent la reprise des négociations.

"Les Fédérations syndicales maritimes CGT (officiers et marins), après examen des votes entrepris dans chaque port sur les dernières propositions de l'armement et des pouvoirs publics, constatent que le rejet massif des dites proposition repose sur :

- 1/ L'insuffisance de l'amélioration des salaires et des congés
- 2/ L'insuffisance des garanties fournies par les pouvoirs publics, tant en ce qui concerne la sécurité de l'emploi que les problèmes du régime de sécurité sociale des gens de mer.

En conséquence, elles ont demandé la reprise des négociations dans les plus brefs délais".

Les officiers font des contre propositions au Comité Central des armateurs (CCA), les marins demandent une nouvelle réunion paritaire. Le comité intersyndical du personnel sédentaire envoie au CCA une lettre dans laquelle ils soulignent l'importance primordiale que les personnels et cadres attachent à la garantie de l'emploi et demandent au CCA d'appuyer leur demande aux pouvoirs publics d'un plan général d'organisation de la flotte de commerce ; ce même comité intersyndical demande d'autre part aux formations politiques de préciser leur position quant aux problèmes posés par l'évolution de la marine marchande. Le 8 juin les sédentaires de la Compagnie Générale Transatlantique reprennent à leur tour le travail (unanimité moins une voix). A ce moment 62 navires sont en grève dans les ports de la méditerranée dont 46 dans les ports de Marseille et annexes. Le comité de grève des marins convoque une nouvelle assemblée générale à bord de l'"Ancerville" le 10 juin. Simultanément les syndicats d'officiers CGT et CFDT demandent aux officiers de participer à une assemblée générale le même jour. Le 10 au soir on apprend que la réunion paritaire syndicats-comité central des armateurs aura lieu le 11 à Paris. Une nouvelle assemblée des marins est prévue pour le 12 juin en vue de discuter des résultats de la commission paritaire. Les syndicats d'officiers prévoient de même une assemblée générale pour le 12 et publient le communiqué suivant :

"Les officiers de la Marine Marchande de toutes les spécialités, réunis à l'appel des syndicats CGT et CFDT de Marseille en assemblée générale le 10 juin, à la nouvelle bourse du travail :

-Dénoncent les manoeuvres de diversion ou d'intimidation de certains armements ;

-Protestent contre les atermoiements du CCAF et la position négative des pouvoirs publics ;

-Exigent la reprise très rapide des négociations ;

-renouvellent leur confiance à leurs représentants syndicaux et les mandatent pour obtenir l'amélioration des textes proposés.

Ils décident d'apporter leur salut fraternel à l'intersyndical de l'ORTF qui lutte pour assurer l'objectivité de l'information.

Ils décident de poursuivre leur mouvement de grève jusqu'à nouvelles propositions.

Pour le syndicat CFDT : M. FROMAGER

Pour les syndicats CGT : A. CHAIX, P. SIMOND et JC. LALANNE".

De leur côté les syndicats d'officiers CGC convoquent -toujours pour le 12- une assemblée générale. Le 11 au soir le syndicat des marins publie le communiqué suivant :

"Voici les points qui sont améliorés :

-Le salaire de base est augmenté de 6 % au 1er mai, 10 % au 1er juin et 15 % au 1er octobre au lieu de 13 %.

-La demi-journée de congé qui nous était proposée à partir du 1er octobre nous est acquise dès le 1er juin.

-Les jours de grève seront payés à 60 % à la charge de .../...

armateurs, l'autre partie étant irrécupérable.

Tout n'est pas réglé, certes, mais nous pensons que c'est un nouveau pas qu'il convient d'apprécier. Il contribuera à améliorer de façon sensible le protocole d'accord qui nous était présenté. Il est bien entendu que ces améliorations comme l'ensemble du protocole d'accord restent soumis à une ratification des équipages.

En conséquence, le syndicat appelle les marins à la grève à Marseille à appliquer les décisions prises lors de l'assemblée générale de lundi après-midi sur "Ancerville".

Dés ce mercredi matin il devra être procédé au vote sur chaque navire.

Une fois le vote dépouillé et consigné sur un procès-verbal, ce dernier sera transmis au siège du syndicat. Tous les votes devront parvenir au plus tard à 10h. au syndicat où se réunira à cette heure-là le comité central de grève. Tous les marins devront attendre à bord de leur navire le retour des délégués du comité central de grève pour communication du résultat des votes.

"Le bureau syndical"

Il demande d'autre part que tous les drapeaux des navires soient mis en berne à la mémoire de l'ouvrier tué lors des manifestations de Montbéliard.

Le 12 au moment du vote des marins 75 navires se trouvent à quai et 17 sont en rade. Les résultats du vote sur le protocole d'accord et la reprise du travail chez les marins sont les suivants :

Pour 1.269

Contre 460

Au cours de l'assemblée générale des officiers CGC, les officiers décident à l'unanimité :

- 1/ De maintenir l'ensemble des revendications comme un minimum ;
- 2/ De mandater les représentants syndicaux pour faire aboutir ces revendications dans les plus brefs délais, la reprise du mouvement de grève, si nécessaire, pour l'obtention de ce résultat ;
- 3/ D'étudier des mesures concrètes pour assurer une carrière normale aux jeunes officiers et une pension décente en fin de carrière ;
- 4/ De dénoncer les décisions du CCAF qui détruisent la hiérarchie et qui seraient un motif de durcissement, si les officiers, conscients des conditions économiques particulières du pays et du port de Marseille, n'avaient avant tout songé à sauvegarder l'avenir de la Marine Marchande".

("Mérional du 13 juin")

Ils se prononcent, d'autre part, à bulletin secret :

pour la reprise du travail	67 %	
contre	30 %	
sans opinion	3 %	.../..

Les résultats du vote pour les officiers CGT et CFDT sont publiés le 13 juin. Les deux syndicats adoptent la résolution suivante :

"Constatant que le résultat du vote organisé à bord de tous les navires, exprime leur refus du projet du protocole du 11 juin 1968, jugé insuffisant sur les problèmes essentiels de la profession.

Après avoir pris connaissance du résultat de la consultation sur le plan national, renouvellent leur confiance à leurs responsables nationaux et décident de suspendre leur mouvement de grève".

De leur côté les syndicats CFDT diffusent un communiqué :

"Les officiers de toutes spécialités (pont, machine, radio, . . .) du syndicat national des officiers de la marine marchande CFDT précisent qu'ils ont pris part au mouvement qui vient de se dérouler avec tous leur camarades officiers et marins de la marine marchande française.

Dans une motion commune avec leurs camarades des syndicats CGT d'officiers de pont, d'officiers radio-électriciens, d'officiers mécaniciens, ils repoussent le protocole d'accord qui leur était proposé comme notoirement insuffisant en ce qui concerne les points suivants :

- 1/ Politique de la marine marchande française (développement affrètements abusifs, structures. . .)
- 2/ Réduction de la durée de travail ;
- 3/ Stabilité de l'emploi et déroulement des carrières ;
- 4/ Garanties des libertés syndicales et participation à la marche des entreprises et des organismes de la marine marchande (ENIM, CGP, Caisse d'Allocations Familiales)
- 5/ Problèmes des bas-revenus, des pensions et retraites.

Dans un souci de réalisme, et pour ne pas aggraver le sort de nombreux travailleurs vivant de la Marine Marchande, les officiers CFDT acceptent de suspendre le mouvement en cours.

Ils mandatent leurs représentants syndicaux pour qu'ils poursuivent les négociations à tous les niveaux.

Ils s'engagent à poursuivre la lutte par d'autres moyens, y compris de toucher les navires se trouvant dans les ports étrangers, pour la défense de la marine marchande française dans des structures rénovées, seules garanties de l'avenir de la profession".

Les marins et officiers du remorquage reprennent aussi le travail. Ne restent en grève que les officiers mécaniciens de la Compagnie Générale Transatlantique qui retardent jusqu'au 21 juin les départs des bateaux de 6 heures afin d'obtenir satisfaction sur les effectifs des navires automatisés.

5/ LES CADRES DANS LA GREVE

A travers la lecture de la presse et quelques entretiens, nous pouvons essayer de dresser un tableau non de l'importance de la participation des cadres mais des différents types d'attitudes cadres pendant cette période. Les éléments conditionnent la participation, la non-participation ou l'opposition des cadres pendant cette période sont multiples :

1) On peut dire que la garantie statutaire du cadre est un facteur favorable à la grève : on relève en effet un nombre plus grand de grévistes dans le secteur public ou nationalisé que dans le secteur privé

2) La concentration des cadres dans certaines entreprises est aussi un facteur jouant en faveur de la grève. Lorsque dans une entreprise il y a un bureau d'étude, des cadres de production et des cadres administratifs, les cadres grévistes seront plus nombreux dans le secteur bureau d'étude.

3) La formation ne joue que dans ses rapports avec le statut du cadre à l'intérieur de l'entreprise. Une même formation par exemple les arts et métiers, classera le cadre dans certaines entreprises traditionnelles au niveau de l'Etat Major de direction (nous reprenons ce terme à la classification des banques) et dans des entreprises plus modernes dans les bureaux d'études. Dans certaines entreprises de la région, seuls les cadres de l'Etat Major sortent d'une école d'ingénieurs ou d'une grande école, les autres cadres s'élèvent dans la hiérarchie par concours ou par promotion au choix.

4) A cela il faut ajouter des secteurs où la solidarité est très forte, par exemple le port, la marine et les chantiers navals, solidarité fondée au niveau du travail.

5) Il faut enfin tenir compte de la situation économique de chaque branche d'industrie et des mutations structurelles qui touchent particulièrement les cadres (concentration, réorganisation à l'échelon national, automation). Ceci a joué en particulier pour les cadres des banques.

En dehors de ces caractéristiques liées aux structures industrielles, il faut prendre en compte la politique patronale et les traditions de lutte de chaque secteur. Dans un secteur aussi traditionnel que l'alimentation on note deux types d'attitudes : d'une part la création de syndicats cadre propre à l'entreprise sans rattachement aux organisations déjà constituées ou une non participation des cadres. La non participation peut prendre trois formes : une non participation qui s'accompagne du moment des discussions d'une aide à la direction pour résoudre le conflit, une non participation totale, ou une non participation avec aide aux grévistes (soit par collecte de fonds, soit en intervenant auprès de la direction en leur faveur). Nous trouvons ces trois types de participation dans la région. Il faut ajouter à ces trois de non participation une caracté-

.../..

téristique qui rend ces trois types encore plus complexe : le rappel des revendications spécifiques des cadres qui quelquefois traduit la volonté d'une action propre des cadres. Les différentes positions sont souvent combinées dans une même entreprise, à Sud Aviation par exemple. Le cas d'une entreprise de la chimie nous paraît caractéristique à ce point de vue. Les négociations entre la direction et les ouvriers étant dans une impasse (la direction proposant 7 % d'augmentation et les ouvriers, jugeant cette augmentation insuffisante), les cadres permirent les négociations en proposant que ces 7 % soient calculés sur la masse salariale et répartis en raison inversement proportionnelle de la hiérarchie des salaires. Dans d'autres secteurs, au contraire, nous trouvons une participation des cadres à la grève très importante (Cadarache, EDF, Marine Marchande). La participation des cadres, cependant, va très rarement jusqu'au piquet de grève. Inversement ils créent, animent ou participent à des réunions de travail à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Ajoutons qu'il mettent souvent l'accent, dans leurs motions ou leurs revendications sur des transformations structurelles. Notons enfin deux caractéristiques qui à première vue semblent contradictoires mais s'expliquent très bien.

1) Dans certains secteurs la reprise du travail est difficile. Ceci concerne les secteurs où les revendications sur le niveau de vie, les conditions de travail, etc..., avaient été partiellement satisfaites avant le début de la grève et où ils ne restaient que des revendications structurelles.

2) Dans d'autres au contraire, les cadres entrèrent dans la grève après les ouvriers et les employés et reprendront le travail avant. Tout se passe comme s'ils étaient plus sensibles à la conjoncture politico-sociale.

L'attitude des différents syndicats et des militants CGC nous semble bien traduire cette complexité du milieu : tantôt participation sans réserve avec opposition importante à la reprise du travail (Marine Marchande), tantôt division à l'intérieur du syndicat (Sud Aviation), souvent non participation dans ses différentes formes, quelquefois opposition au mouvement.

CHAPITRE III

CADRES GREVISTES ET NON GREVISTES

La population cadre de notre échantillon contient un pourcentage de grévistes bien supérieur à la moyenne régionale, et nationale. Ceci n'est pas un grand inconvénient pour notre propos puisqu'il s'agit avant tout d'essayer de caractériser les différences entre ceux qui ont fait grève et les autres. L'échantillon se répartie donc comme suit :

Grévistes	-	50 %
Non grévistes	-	43 %
Non réponse	-	7 %

1) Branche d'activité

Une première série de données nous permettra de caractériser ces deux populations de grévistes et de non grévistes : les branches d'activité. Trois secteurs, les bureaux d'études, le CEA de Cadarache et le secteur public et nationalisé qui représentent 41 % de notre échantillon fournissent 61 % des grévistes et 14 % des non grévistes. Cette population serait encore augmentée si nous ajoutions la Marine Marchande Cadarache, à lui seul, représente 25 % de la population gréviste et 2 % de la population non gréviste alors qu'il représente 15 % de l'ensemble. A l'inverse les secteurs de la chimie, du pétrole et de l'alimentation représentent une forte proportion des non grévistes (37 %) et une faible proportion de grévistes (4 %) alors qu'ils représentent environ 17 % de l'ensemble de l'échantillon. Ceci pourrait paraître étonnant alors que l'on connaît l'implantation de la CFDT dans la Chimie et la position dissidente du syndicat du pétrole SCIP à l'intérieur de la CGC. Toutefois, deux remarques s'imposent qui permettent d'éclairer quelque peu ce phénomène. Il existe dans le pétrole des accords entre les directions des différentes raffineries, qui impliquent la non réembauche de cadres venant d'une autre raffinerie. D'autre part les questionnaires diffusés dans une autre entreprise ont été retournés sans mention du nom de l'entreprise ; un ou deux questionnaires seulement portait cette mention. Nous avons exclu de ce groupe deux entreprises où la grève fut très importante et où les réponses à nos questionnaires comportent une majorité de grévistes : Procida et Naphtachimie. Dans le secteur de l'Aéronautique nous avons autant de grévistes que de non grévistes. Pour le bâtiment, la métallurgie et les industries électriques ou électroniques, les grévistes représentent 20 à 25 % des réponses venues de ces branches. Enfin dans les banques nous avons un nombre égal de grévistes et de non grévistes.

2) Secteur d'activité

Les grévistes et non grévistes se différencient aussi du point de vue de leur secteur d'activité. Ils sont plus de la moitié dans les secteurs études-recherches, ce qui était prévisible ; et dans les secteurs technique - instrumentation - fabrication ; il en est de même pour ceux qui ne précisent pas leur secteur d'activité. A l'inverse, dans le secteur commercial - administratif et surtout technique - administratif, ce sont les non grévistes qui sont les plus nombreux. Si l'on élimine les non réponses et que l'on regroupe les deux premiers secteurs d'un côté et les trois derniers secteurs de l'autre, on obtient les tableaux suivants :

en %	A TECHNIQUE INSTRUMENTATION FABRICATION ETUDES RECHERCHES	B COMMERCIAL ADMINISTRATIF FINANCIER TECHNICO-ADMINISTRATIF	ENSEMBLE
I GREVISTES	60 %	40 %	55 %
II NON GREVISTES	40 %	60 %	45 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

%	A	B	TOTAL
I	75 %	25 %	100 %
II	57 %	43 %	100 %
ENSEMBLE	65 %	35 %	100 %

.../...

3) Types de tâche

Les tâches qu'effectuent les ingénieurs et cadres permettent de mieux différencier leur activité. Parmi les tâches suivantes (définies dans le questionnaire), tâches d'études et de recherches, techniques, administratives, d'organisation, de relations avec l'extérieur et de relation avec les subordonnés, on peut noter un certain ordre :

- a) ceux qui n'ont ni tâches d'études et de recherches, ni tâches techniques sont en majorité des non-grévistes,
- b) parmi ceux qui ont des tâches d'études et de recherches ou des tâches techniques, ceux qui ont en plus des tâches d'organisation sont en majorité des non-grévistes
- c) tous les autres sont en majorité des grévistes

Il faut toutefois noter une différence entre ceux qui ont des tâches d'études et de recherches et ceux qui ont des tâches techniques. Les premiers sont moins sensibles que les seconds aux tâches d'organisation, mais sont d'autre part plus sensibles aux tâches administratives et aux relations avec l'extérieur. En d'autres termes, lorsqu'il y a, à côté d'études et de recherches présence de tâches d'organisation, il y a égalité entre grévistes et non grévistes, mais s'il y a présence de tâches administratives ou relations avec l'extérieur le nombre de non grévistes sera plus important. Avec les tâches techniques, nous assistons au phénomène inverse. Si nous regroupons, d'une part les catégories (a) et (b) notées plus haut et d'autre part les catégories (c) nous obtenons les tableaux suivants :

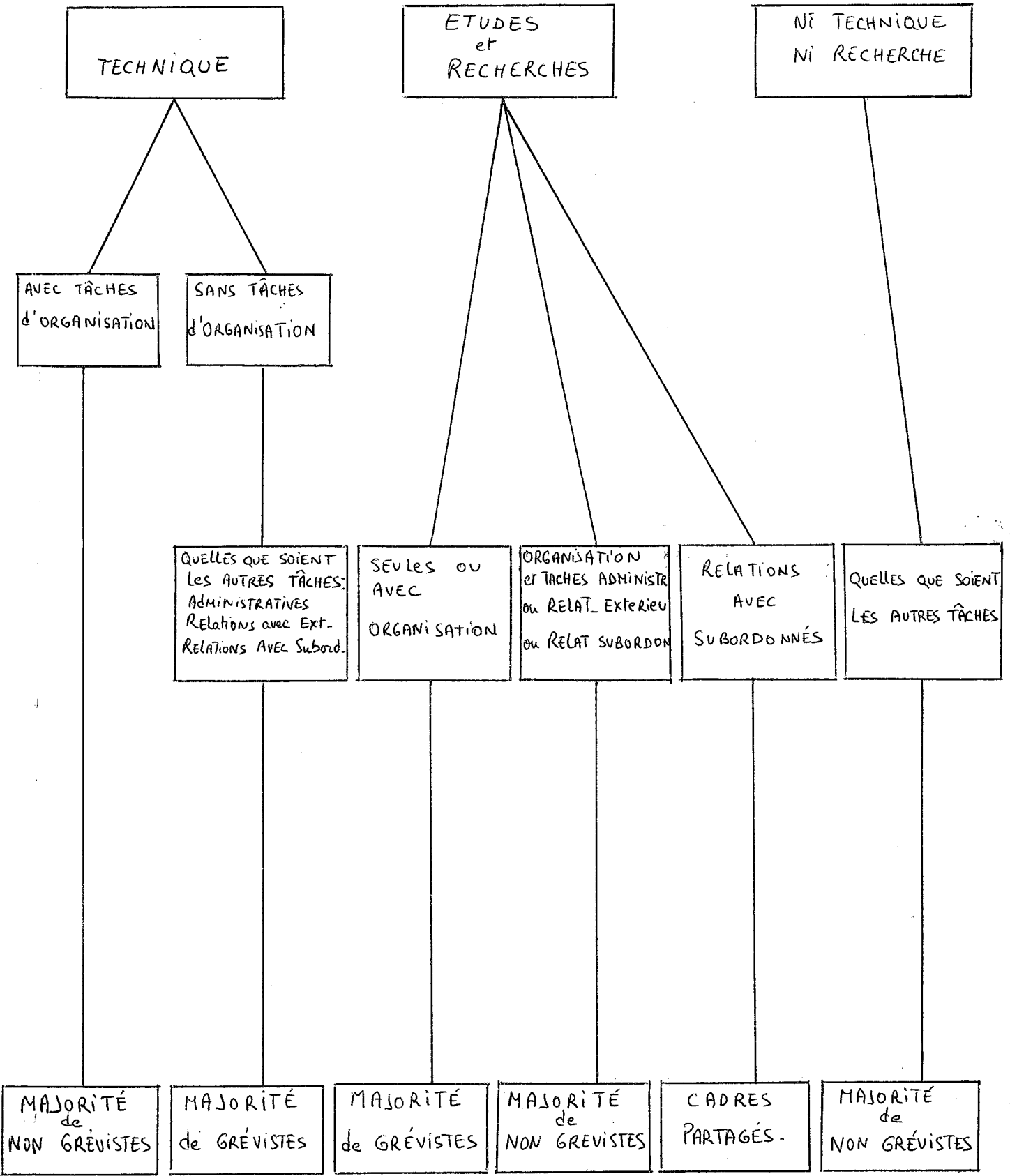
%	(a) + (b)	(c)	ENSEMBLE
Grévistes	40 %	67 %	55 %
Non grévistes	60 %	33 %	45 %
TOTAL	100	100	100

	(a) + (b)	(c)	TOTAL
Grévistes	31 %	69 %	100 %
Non grévistes	56 %	44 %	100 %
Ensemble	42 %	58 %	100 %

La différence entre ceux qui ont des tâches d'études et de recherches et ceux qui ont des tâches techniques peut s'expliquer pour les raisons suivantes :

- 1/ Le travail d'organisation est souvent inclus dans le travail de recherche lui-même,
- 2/ Les tâches administratives et de relation avec l'extérieur traduisent mieux une certaine responsabilité

Tenant compte des réserves faites jusqu'ici, nous pouvons dresser le schéma ci-joint :



4) Position hiérarchique

Les grévistes sont en majorité chez les ingénieurs et cadres sans responsabilités hiérarchiques et chez les chefs de groupe, de section, d'équipe, et conducteurs de travaux. Le pourcentage de grévistes est même légèrement supérieur dans ce dernier groupe. Les non grévistes deviennent majoritaires au niveau des chefs de service et leur proportion va en augmentant au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie, avec toutefois une anomalie due à la Marine Marchande. En effet, un commandant de bord, au niveau des responsabilités, peut être assimilé à un chef de division : or la majorité d'entre eux furent grévistes.

5) Nombre d'emplois antérieurs

Ceux pour qui l'emploi actuel est le premier emploi et ceux pour qui c'est le second emploi se répartissent de la même façon entre grévistes et non grévistes (les grévistes sont majoritaires). Il faut noter, parmi ce groupe la moitié des non réponses sur la participation ou non à la grève. Parmi ceux qui ont eu plus de deux emplois les non grévistes sont majoritaires.

	1er ou 2em emploi	Plus de 2 emplois	Ensemble
Grévistes	57	47	55
Non grévistes	43	59	45
TOTAL	100	100	100

Que ce soit leur premier emploi ne signifie pas nécessairement que ce soient des débutants. Encore faut-il tenir compte de leur ancienneté dans l'emploi actuel et de leur âge.

6) Ancienneté dans l'emploi actuel

Il faut d'abord noter que 60 % des non réponses sont le fait de cadres ayant moins de 4 ans d'ancienneté. Sur ces 60 % 39 % émanent de cadres entrés dans leur entreprise actuelle après mai 1968. Parmi ceux entrés en 1968 les grévistes sont minoritaires. De 2 à 4 ans d'ancienneté, ils forment la moitié des cadres. De 5 à 9 ans d'ancienneté, les grévistes sont majoritaires (55 contre 41 %). La proportion se renverse de 10 à 14 ans d'ancienneté (43 contre 52 %). Ceux qui ont plus de 15 ans d'ancienneté comportent un pourcentage de grévistes supérieur à la moyenne (54 contre 43 % pour les non grévistes).

7) Age

Ce tableau doit être complété par celui de l'âge pour être significatif. Près de la moitié de ceux qui ne répondent pas à propos de leur participation à la grève sont nés en 1939 ou après. Si l'on ajoute les non réponses de ceux nés en 1935 ou après, nous totalisons 63 % des non réponses. Si nous considérons les non réponses comme significatives,

nous pouvons dire que les cadres de moins de 30 ans se partagent à peu près à égalité entre grévistes et non grévistes. De 30 à 40 ans la part des grévistes est plus importante que celle des non grévistes (62 % contre 32 % pour 31 à 35 ans ; 56 contre 41 % de 36 à 40 ans). Dans la tranche des cadres de 40 à 50 ans, le pourcentage de grévistes est inférieur à celui des non grévistes. Les grévistes sont à nouveau les plus nombreux dans la catégorie des cadres de 50 à 60 ans (69 contre 31 % de 51 à 55 ans et 60 contre 20 % de 55 à 60 ans). Après 60 ans les non grévistes sont de loin les plus nombreux (82 % contre 18 % de grévistes).

Il est à noter la faiblesse des grévistes dans les 2 tranches d'âge 40 à 50 ans et plus de 60 ans. Nous pouvons émettre les hypothèses suivantes :

- a) Pour les cadres de 40 à 50 ans, c'est une période cruciale dans la vie d'un cadre soit pour la promotion, soit pour les risques de chômage. Ceci pourrait peut être expliquer la faiblesse du pourcentage des grévistes. Si d'autre part l'on tient compte du fait que la majorité des cadres de notre échantillon n'a guère eu plus de trois emplois, on peut supposer que ceux qui ont de 10 à 14 ans d'ancienneté se trouvent dans cette catégorie.
- b) Pour les cadres de plus de 60 ans, deux éléments peuvent expliquer le faible pourcentage de grévistes : d'une part la part de chefs de service, de département et de directeurs et d'autre part les risques de chômage en fin de carrière.

8) Appartenance syndicale

Les cadres adhérents aux trois centrales ouvrières CGT, CFDT, FO représentent 34 % de l'effectif et 59 % des grévistes. Les cadres adhérents à la CGC, à la CFTC, aux syndicats indépendants et autonomes, les non syndiqués votants pour la CGC et les non syndiqués non votants représentent ensemble 47 % de l'échantillon et 67 % des non grévistes. Si l'on exclut les adhérents de la CGC, on obtient 27 % de l'échantillon et 41 % de non grévistes.

Si maintenant nous regardons la répartition des grévistes et non grévistes par syndicats, nous obtenons le tableau suivant :

%	N. R.	Grévistes	Non grévistes	TOTAL
C G T	5	90	5	100
C F D T	7	83	10	100
F O	0	73	27	100
C G C	3	42	55	100
Autres syndicats	5	32	63	100

Si l'on regarde les résultats pour les non syndiqués votant pour
.../..

les syndicats ci-dessous ; on peut noter que la moitié seulement des votants pour la CGT et la CFDT étaient grévistes. Pour FO, il passe à 29 %, pour la CGC à 24 %, pour les autres syndicats à 27 %. Enfin, parmi les non syndiqués nonvotants (ou n'ayant pas répondu à la question sur le vote) qui représentent 17 % de l'échantillon, il y a 17 % de grévistes et 62 % de non grévistes. Ils représentent par ailleurs 48 % des non réponses au sujet de la participation ou non participation à la grève.

Au terme de cette présentation, nous pouvons maintenant caractériser ceux qui n'ont pas répondu à la question sur la participation à la grève. Ce sont pour une bonne part des jeunes qui travaillent depuis moins de 4 ans, qui ne sont pas syndiqués et n'ont pas voté aux élections professionnelles (ou du moins ont refusé de répondre.

CHAPITRE III

LES CADRES CARACTERISENT LE MOUVEMENT DE MAI

Pour permettre aux cadres de l'enquête de caractériser Mai, le questionnaire comportait un certain nombre de questions touchant des dimensions différentes du problème. La première question insistait sur la caractéristique de crise (crise économique, crise politique, crise de civilisation), la seconde sur la nature du mouvement social (mouvement de révolte, mouvement revendicatif, mouvement révolutionnaire, etc...), la troisième sur la nature des revendications des cadres (par rapport à celles des ouvriers et à celles des étudiants), la quatrième sur l'influence respective du mouvement ouvrier et du mouvement étudiant sur la participation des cadres. Enfin deux questions sur Mai comme évènement social, l'une portant sur sa place et signification par rapport au mouvement revendicatif antérieur et par rapport au mouvement à venir, la première partie nous regarderons les relations existantes entre les différentes dimensions. Dans la seconde, dans quelle mesure les grévistes et non grévistes et les adhérents des différents syndicats se répartissent sur chacune de ces dimensions.

1) Relations entre les différentes caractéristiques

A/ Mai comme crise

% sans non réponses	Mouvement révolte	Mouvement revendicatif	Mouvement révolutionnaire	Psycho- drame	Mouvement masse	Tentive subversion	TOTAL
Crise économique	19	68	0	3	11	0	100
Crise politique	22	27	18	6	9	15	100
Crise civilisation	35	18	19	11	10	4	100

.../..

Les revendications des cadres rejoignent celles

% sans les N. R.	des ouvriers	des étudiants	des ouvriers & étudiants	étaient spécifi- ques	TOTAL
Crise économique	35	5	16	43	100
Crise politique	20	3	27	44	100
Crise civilisation	14	12	36	30	100

% sans les N. R.	ont été influence plutôt par		TOTAL
	Mouvement étudiant	Mouvement ouvrier	
Crise économique	11	89	100
Crise politique	29	67	100
Crise civilisation	36	56	100

% sans les N. R.	aboutissement mouvement revendicatif antérieur	début crise longue durée	explosion brutale	TOTAL
Crise économique	43	43	3	100
Crise politique	21	54	18	100
Crise civilisation	12	68	12	100

Il faut noter tout d'abord la forte liaison entre crise économique et mouvement revendicatif (68 % de ceux qui parlent de crise économique) et d'autre part l'absence de relation avec les deux items les plus politiques : mouvement révolutionnaire et tentative de subversion. Pour les deux autres types de crises nous avons dispersion. Il faut toutefois noter qu'un tiers de ceux qui considèrent que Mai fut une crise de civilisation parlent de mouvement de révolte. D'autre part si nous ne retenons que psychodrame et tentative de subversion qui sont les jugements les plus défavorables à Mai, on peut noter que pour ces items les notions de crise politique et crise de civilisation sont discriminantes.

En %	Psychodrame	Tentive subversion
Crise politique	6 %	15 %
Crise civilisation	11 %	4 %

.../...

Au niveau des relations des revendications des cadres avec celles des ouvriers et celles des étudiants, on peut noter le faible pourcentage de ceux qui lient revendications ouvrières et revendications cadres lorsqu'ils jugent que Mai est une crise de civilisation ; de même ils sont les moins nombreux à considérer les revendications des cadres comme spécifiques. Ici les items les plus discriminants sont crise économique et crise de civilisation, au niveau des relations existants entre revendication cadres, revendications ouvrières et revendications étudiantes :

en %	Les revendications des cadres rejoignent celles des :	
	Ouvriers	Ouvriers + Etudiants
Crise économique	35 %	16 %
Crise civilisation	16 %	36 %

La différenciation en terme de crise économique, crise politique et crise de civilisation entraîne une différenciation dans les jugements sur l'influence respective du mouvement ouvrier et du mouvement étudiant sur la participation des cadres avec une importance grandissante de la part attribuée au mouvement étudiant lorsque l'on passe de la crise économique à la crise politique et de la crise politique à la crise de civilisation. La différenciation est encore nette au niveau de la quatrième dimension, puisque ceux qui décrivent Mai comme une crise économique se partagent entre "aboutissement d'un mouvement revendicatif antérieur" et "début d'une crise de longue durée" (ajoutons que 10 % notent les 2 items à la fois). Ceux qui choisissent "crise politique" se prononcent pour un peu plus de la moitié sur le début d'une crise de longue durée et ce pourcentage s'élève au 2/3 pour ceux qui ont caractérisé Mai comme une crise de civilisation. Mais tant pour l'un que pour l'autre item de crise, les individus restant se partagent à égalité entre mouvement revendicatif antérieur et explosion brutale et sans lendemain.

B/ Nature du mouvement

% sans N. R.	Mouvement révolte	Mouvement revendicatif	Mouvement révolutionnaire	Psycho-drame	Mouvement masse	Tentative subversion
C E	5	20	0	3	10	0
C P	20	25	29	18	26	59
C C	65	36	64	71	60	38
TOTAL	100	100	100	100	100	100

	% sans les NR	Mouvement de révolte	Mouvement revendicatif	Mouvement révolutionnaire	Psychodrame	Mouvement de masse	tentative de subversion
les revendications rejoignent celles des	Ouvriers	17	28	12	11	14	14
	Etudiants	14	6	14	11	0	0
	O + E	38	28	37	24	33	14
	Spécifique	26	30	34	47	40	66
		100	100	100	100	100	100
mouvement	Etudiant	39	24	41	45	21	14
	Ouvrier	53	72	59	47	69	76
	TOTAL	100	100	100	100	100	100
	Aboutissement	19	31	7	5	17	10
	Début crise longue durée	62	48	81	76	55	41
	Explosion	10	9	11	16	14	41
	TOTAL	100	100	100	100	100	100

Lorsque les cadres caractérisent Mai comme mouvement de révolte, mouvement révolutionnaire, psychodrame ou mouvement de masse, la majorité d'entre eux (de 60 à 71 %) les caractérisent comme crise de civilisation. Lorsqu'ils mettent l'accent sur le mouvement revendicatif, ils se partagent entre les trois types de crises. Dans la mesure où ils caractérisent Mai comme tentative de subversion près de 60 % d'entre eux déclarent que l'on avait affaire à une crise politique. Enfin ceux qui caractérisent Mai comme mouvement révolutionnaire ou tentative de subversion ne lui donne jamais les dimensions de crise économique.

Quand il s'agit de relier la nature de mouvement et les types de revendications, seuls ceux qui considèrent Mai comme une tentative de subversion montrent un accord important sur la nature des revendications des cadres : les 2/3 les considèrent comme spécifiques. Ils ne les considèrent jamais comme rejoignant celles des étudiants. Sur ce dernier point ils se retrouvent d'accord avec ceux qui font de Mai un mouvement de masse. Si l'ensemble de ceux qui pensent que les revendications des cadres rejoignant celles des ouvriers ou des ouvriers et des étudiants est identique parmi ceux qui considèrent Mai comme un mouvement de révolte et ceux qui considèrent Mai comme un mouvement revendicatif, les premiers mettent plutôt l'accent sur la rencontre entre revendications ouvrières et étudiantes, les seconds se partagent entre les deux catégories.

S'il s'agit de savoir lequel du mouvement ouvrier ou du milieu étudiant a eu le plus d'influence sur les cadres, c'est parmi ceux qui considèrent Mai comme une tentative de subversion que l'on met le plus l'accent sur le milieu ouvrier (les 3/4) c'est parmi ceux qui considèrent Mai comme un mouvement de révolte ou un psychodrame que l'on insiste le moins sur le mouvement ouvrier et c'est parmi ceux qui considèrent Mai comme mouvement de révolte, mouvement révolutionnaire et surtout psychodrame que l'on met le plus l'accent sur le mouvement étudiant (respectivement 39, 41 et 45 %).

Enfin ce sont ceux qui caractérisent Mai comme mouvement de révolte, psychodrame ou mouvement révolutionnaire qui considèrent le plus souvent Mai comme le début d'une crise de longue durée (62, 76 et 81 %). Ceux qui considèrent Mai comme mouvement revendicatif se partagent entre "l'aboutissement de mouvements revendicatifs antérieurs" et le "début d'une crise de longue durée" (avec prédominance de second jugement : 31 et 48 %) ou notent les deux. Les tenants de la "tentative de subversion" se partagent entre le "début d'une crise de longue durée et "l'explosion brutale et sans lendemain".

C/ Revendications des cadres

	% sans les non réponses	C E	C P	C G	TOTAL
Les revendications des cadres rejoignaient celles des étaient	Ouvriers	15	27	40	100
	Etudiants	5	10	78	100
	O + E	4	23	63	100
	Spécifiques	10	33	48	100

	% sans les NR	Mouvement révolte	Mouvement revendicatif	Mouvement révolutionnaire	Psycho- drame	Mouvement masse	Tentative subversion	TOTAL
les revendi- cations des cadres rejoignaient celles étaient	Ouvriers	27	43	11	5	7	5	100
	Etudiants	45	20	25	10	0	0	100
	O + E	35	25	19	6	10	3	100
	Spécifiques	22	25	16	12	11	12	100

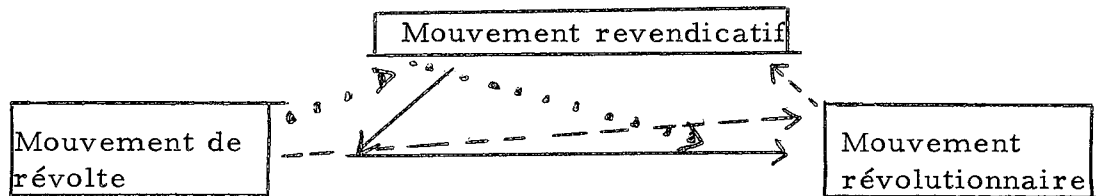
Les cadres ont été influencé plutôt par :

	% sans les NR	Mouvement étudiant	Mouvement ouvrier	TOTAL
Les revendications des cadres rejoignaient celles des	Ouvriers	8	89	100
	Etudiants	73	23	100
	O + E	44	53	100
	Spécifiques	23	72	100

% sans les NR	Aboutissement	Début	Explosion brutale et sans lendemain	TOTAL	
Ouvriers	27	42	17	100	+ 10 %
Etudiants	10	70	8	100	combinant
O + E	18	68	6	100	MRA et
Spécifique	17	62	15	100	CLD

Parmi les cadres qui pensent que les revendications des cadres rejoignent celles des étudiants, plus des 3/4 considèrent Mai comme une crise de civilisation. Ce pourcentage tombe au 2/3 dès qu'ils considèrent que les revendications rejoignent à la fois celles des ouvriers et des étudiants et est le plus faible (40 %) lorsqu'ils pensent qu'elles rejoignent celles des ouvriers. Il faut noter le faible pourcentage qui considère que les revendications des cadres rejoignent celles des étudiants ou celles des ouvriers et des étudiants et qui jugent Mai comme une crise politique.

Si nous étudions les relations entre nature des revendications et nature du mouvement de Mai et si nous les ordonnons en fonction des fréquences nous obtenons les relations suivantes :



- _____ Revendications des cadres rejoignent celles des ouvriers
- Revendications des cadres rejoignent celles des étudiants
- Revendications des cadres rejoignent celles des ouvriers et des étudiants.

La relation entre nature des revendications et l'influence respective du mouvement étudiant révèle une cohérence très forte, ce qui était prévisible. Il faut toutefois noter l'importance des réponses en faveur du mouvement ouvrier parmi ceux qui considèrent que les revendications des cadres étaient spécifiques.

.../..

Parmi ceux qui considèrent que les revendications des cadres rejoignent celles des étudiants ou étaient au point de rencontre de celles des étudiants et des ouvriers, plus des 2/3 considèrent Mai comme le début d'une crise de longue durée. C'est parmi ceux qui considèrent que les revendications rejoignent celles des ouvriers que l'on trouve le plus faible pourcentage considérant Mai comme le début d'une crise de longue durée et le plus fort pourcentage considérant Mai comme l'aboutissement d'un mouvement revendicatif antérieur.

D/ Influence du mouvement ouvrier et du mouvement étudiant sur la participation des cadres

% sans les NR	C E	C P	C C	TOTAL
Mouvement étudiant	3	24	63	100
Mouvement ouvrier	12	28	61	100

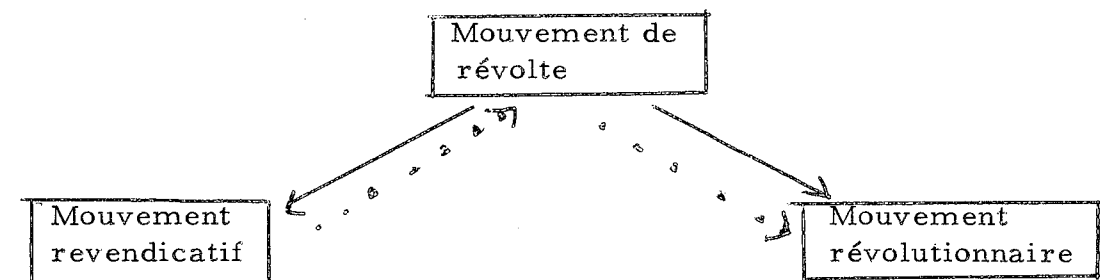
% sans les NR	Mouvement révolte	Mouvement revendicatif	Mouvement révolutionnaire	Psycho-drame	Mouvement masse	Tentative subversion	TOTAL
Etudiant	36	21	21	12	6	3	100
Ouvrier	25	33	15	6	10	8	100

% sans les NR	Ouvriers	Etudiants	O + E	Spécifique	TOTAL
Etudiant	5	20	43	25	100
Ouvrier	27	3	27	40	100

% sans les NR	Aboutissement M R A	Début C L D	Explosion brutale sans lendemain	TOTAL
Mouvement étudiant	17	66	10	100
Mouvement ouvrier	20	58	14	100

Lorsque l'on met en relation les jugements sur l'influence du mouvement ouvrier et du mouvement étudiant et les jugements sur les types de crise nous obtenons la même distribution pour les deux catégories quand il s'agit de la crise politique et de la crise de civilisation. La différence entre les deux se manifeste au niveau du jugement en terme de crise économique (3 % parmi ceux qui pensent l'influence du mouvement étudiant prédominant et 12 % pour ceux qui font référence au mouvement ouvrier).

Au niveau de la nature du mouvement les deux groupes se différencient déjà mieux. Comme tout à l'heure en tenant compte des fréquences nous pourrions dresser le schéma suivant :



_____ Influence mouvement étudiant
..... Influence mouvement ouvrier

D'autre part juger Mai comme un psychodrame est plutôt le fait de ceux qui attribuent l'influence au mouvement étudiant et comme une tentative de subversion est plutôt le fait de ceux qui l'attribuent au milieu ouvrier.

La relation entre mouvement ayant influencé les cadres et nature des revendications est intéressante en ceci : parmi ceux qui considèrent que la participation des cadres a été influencée par le mouvement étudiant, 43 % considère que les revendications étaient au point de rencontre de celles des ouvriers et de celles des étudiants, alors que parmi ceux qui considèrent que c'est le milieu ouvrier qui a influencé le milieu cadre 40 % considère que les cadres avaient des revendications spécifiques. On peut se demander si nous n'avons pas affaire à un même type de réponse située à des niveaux différents, le premier type faisant référence à la vie sociale, le second au domaine de la production.

.../..

E/ Relation entre Mai et mouvement antérieur
ou mouvement à venir

% sans les NR	C E	C P	C C	TOTAL
Aboutissement	20	29	37	100
Début	6	23	62	100
Explosion	2	38	55	100

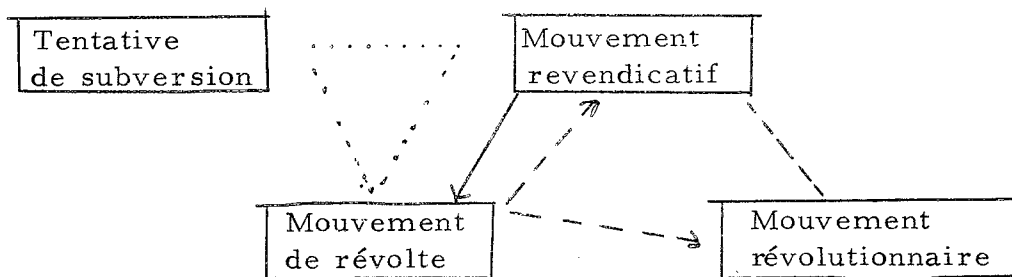
% sans les NR	Mouvement révolte	Mouvement revendicatif	Mouvement révolutionnaire	Psychodrame	Mouvement masse	Tentative subversion	TOTAL
Aboutissement	30	48	6	2	9	4	100
Début	30	22	22	10	8	4	100
Explosion	23	20	14	11	11	21	100

% sans les NR	Ouvriers	Etudiants	O + E	Spécifique	TOTAL
Aboutissement	28	5	32	33	100
Début	13	10	35	35	100
Explosion	25	5	16	41	100

% sans les NR	Etudiants	Ouvriers	TOTAL
Aboutissement	29	70	100
Début	34	60	100
Explosion	25	70	100

Plus de la moitié de ceux qui considèrent Mai comme le début d'une crise de longue durée et de ceux qui le considèrent comme une explosion brutale et sans lendemain pensent que l'on a affaire à une crise de civilisation. Dans ces mêmes classes, peu de cadres font référence à une crise économique et le jugement en termes de crise politique est plus fréquent chez les seconds que chez les premiers. Ceux qui au contraire pensent que Mai est un aboutissement de mouvement revendicatif antérieur se partagent entre les trois types de crise.

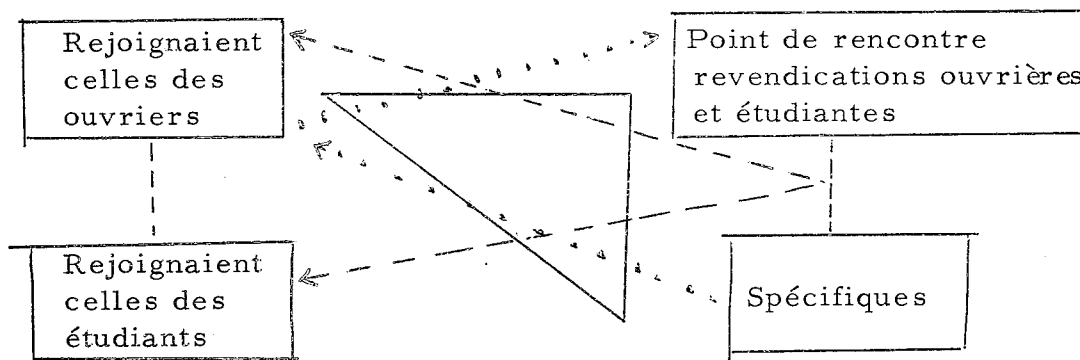
Si nous reprenons nos trois catégories, aboutissement, début et explosion en relation avec la nature du mouvement, nous pouvons dresser le petit schéma suivant, ou les items définissant la nature du mouvement seront classés en fonction des fréquences de parution.



_____ Mai comme aboutissement
 ----- Mai comme début
 Mai comme explosion
 (les flèches indiquent l'ordre décroissant des fréquences ; les lignes sans flèches des fréquences similaires).

Nous voyons donc que Mouvement revendicatif et Mouvement de révolte sont communs à nos trois catégories avec un ordre de fréquence opposé entre "aboutissement" et "début", que la "tentative de subversion" est caractéristique de "l'explosion brutale" et "le mouvement révolutionnaire" du "début d'une crise".

Nous pouvons faire un schéma similaire avec la nature des revendications, selon les fréquences.



_____ Mai comme aboutissement
 ----- Mai comme début
 Mai comme explosion

2) Participation à la grève et tendance syndicale

Nous étudierons ici les jugements des cadres sur Mai en fonction de deux dimensions qui ne se recoupent que partiellement :

- Leur participation ou non participation à la grève
- Leur appartenance ou orientation syndicale

La première question posée demandait de caractériser Mai comme mouvement social : nous obtenons le tableau suivant :

	Grévistes	Non Grévistes
Mouvement de révolte	32	26
Mouvement revendicatif	31	24
Mouvement révolutionnaire	17	15
Psychodrame	6	11
Mouvement de masse	9	10
Tentative de subversion	3	12
Autre ou non réponse	2	3
-----	-----	-----
TOTAL	100	100

Plusieurs remarques s'imposent :

1/ La notion de mouvement de masse est relativement neutre et peut se combiner avec les autres. Elle ne différencie pas d'ailleurs les grévistes et non grévistes.

2/ On peut caractériser Mai comme mouvement de révolte ou mouvement révolutionnaire en étant pour le mouvement ou contre le mouvement, alors, que Psychodrame et tentative de subversion sont plus valorisés et impliquent principalement une attitude opposée au mouvement. Ceci est confirmé par les tableaux suivants :

	A M. Revendicatif M. de révolte M. Révolutionnaire	B Psychodrame Tentative de subversion
Grévistes	59 %	29 %
Non grévistes	41 %	71 %
TOTAL	100 %	100 %

	A	B	TOTAL
Grévistes	89 %	11 %	100 %
Non grévistes	61 %	39 %	100 %

Si psychodrame et tentative de subversion caractérisent mieux la différence entre grévistes et non grévistes, il est nécessaire de différencier les grévistes en fonction de leur appartenance syndicale si l'on veut juger des différences de jugement sur la situation que recouvraient la participation à la grève. Ceci est vrai pour cette question comme pour les suivantes. Si nous nous limitons aux adhérents des différentes centrales syndicales et aux non syndiqués non votants, nous obtenons le tableau suivant :

	CFDT	CGC	CGT	FO	NS. NV.	Autres syndicats
Mouvement de révolte	37	34	18	27	25	32
Mouvement revendicatif	26	25	55	27	25	11
Mouvement révolutionnaire	20	12	13	27	16	11
Psychodrame	4	9	2	0	14	11
Mouvement masse	10	10	7	0	7	16
Tentative de subversion	0	9	2	18	11	16
Autres et non réponses	2	2	4	0	2	5
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Il est à noter que les adhérents de la CGT sont ceux qui classent le moins souvent Mai comme mouvement de révolte mais que plus de la moitié d'entre eux le considère comme un mouvement revendicatif alors qu'un quart des effectif des autres syndicats se prononcent sur le même thème. Il faut noter d'autre part que ce sont FO et les autres syndicats qui se prononcent le plus souvent sur la tentative de subversion et les non syndiqués non votants qui jugent le plus souvent en termes de psychodrame.

Mai comme crise

Si nous analysons maintenant le phénomène en termes de crise, en ne conservant que les choix d'un seul item (tenant compte du fait que ceux qui choisissent plusieurs item se répartissent également entre grévistes et non grévistes) nous obtenons les tableaux suivants :

% sans les non réponses	Crise Economique	Crise politique	Crise de civilisation	TOTAL
Grévistes	11 %	24 %	53 %	100 %
Non grévistes	6 %	31 %	53 %	100 %

% sans les non réponses	C E	C P	C C
Grévistes	65	46	48
Non grévistes	32	52	42
TOTAL	100	100	100

Là encore, la notion de crise de civilisation n'est pas discriminante entre grévistes et non grévistes. Inversement, la notation crise économique est plutôt le fait des grévistes et crise politique plutôt caractéristique des non grévistes. Il faut noter que les non réponses au sujet du comportement de grève se prononcent principalement (82 %) pour la crise de civilisation. Là encore le recours aux tendances syndicales est nécessaire, pour différencier les deux caractéristiques qui peuvent impliquer des jugements contradictoires, crise politique et crise de civilisation.

% sans les non réponses	C E	C P	C C	TOTAL
CFDT	2	13	71	100
CGC	10	27	53	100
CGT	25	29	29	100
FO	18	18	55	100
Autres syndicats	5	32	58	100
Non syndiqués Non votants	7	26	58	100

Une fois de plus nous voyons la CGT se différencier, Pour tous les autres syndicats, plus de la moitié des adhérents considèrent Mai comme une crise de civilisation (pour la CFDT, c'est plus des 2/3). Pour la CGT le jugement en terme de crise économique et de crise politique regroupe 54 % des adhérents. Les non syndiqués votant pour les différents syndicats vont, dans des proportions variables dans le même sens que les adhérents des centrales. Pour la CGT, plus de la moitié de ses votants non syndiqués considèrent Mai comme une crise politique.

Revendications des cadres

Les grévistes et non grévistes se différencient surtout quand il s'agit de caractériser les revendications des cadres par rapport aux revendications des étudiants et des ouvriers. Mais une fois de plus, pour approcher de plus près la réalité, nous devons faire intervenir l'appartenance syndicale.

% sans les N.R.	Grévistes	Non grévistes
Revendications des cadres :		
- Rejoignaient celles des ouvriers	24	11
- Rejoignaient celles des étudiants	9	7
- Se situaient au point de rencontre des revendications ouvrières et étudiantes	40	23
- Etaient spécifiques	21	51
TOTAL	100	100

% sans les N.R.	Grévistes	Non grévistes	TOTAL
Revendications des cadres			
- Rejoignaient celles des ouvriers	65	26	100
- Rejoignaient celles des étudiants	53	35	100
- Se situaient au point de rencontre des revendications ouvrières et étudiantes	64	32	100
- Etaient spécifiques	31	64	100

Nous voyons que 51 % des non grévistes se prononcent pour des revendications spécifiques aux cadres ; ils forment 64 % de ceux qui se prononcent pour des revendications spécifiques. Inversement 40 % des grévistes pensent que les revendications des cadres se situaient au point de rencontre entre les revendications étudiantes et ouvrières et 24 % qu'elles rejoignaient celles des ouvriers. La tendance syndicale des grévistes va nous permettre de mettre en relief de nouveaux clivages.

% sans N R	Les revendications des cadres rejoignaient celles des			étaient	TOTAL
	Ouvriers	Etudiants	O + E	Spécifiques	
CFDT	11	9	61	11	100
CGC	15	10	24	46	100
CGT	55	0	24	15	100
FO	45	9	0	27	100
Autres syndicats	0	16	32	53	100
Non syndiqués					
Non votants	16	11	21	42	100

A ce niveau les syndicats se différencient très nettement la CFDT considérant que les revendications des cadres étaient principalement le point de rencontre des revendications des ouvriers et des étudiants (61 %), la CGT au contraire notant l'unité avec les ouvriers (55 %) et "les autres syndicats" considérant les cadres comme ayant des revendications spécifiques (53 %) et n'ayant pas de revendications communes avec les seuls ouvriers (0 %) alors qu'ils en ont avec ouvriers et étudiants réunis (32 %). La CGC et les non syndiqués non votants, quoique mettant l'accent sur les revendications spécifiques apparaissent divisés. Pour les non syndiqués les revendications spécifiques sont plus fréquentes ^{que} pour tous les syndicats. Les non syndiqués CGT apparaissent plus divisés que les autres.

Participation des cadres

Nous notons peu de différence entre grévistes et non grévistes sur les jugements qu'ils portent quant à l'influence du mouvement étudiant et du mouvement ouvrier sur le milieu cadre :

% Sans les NR	Les cadres ont été influencés plutôt par :		TOTAL
	mouvement étudiant	mouvement ouvrier	
Grévistes	34	61	100 %
Non grévistes	29	65	100 %

% sans les N. R.	Les cadres ont été influencé plutôt par :	
	Mouvement étudiant	Mouvement ouvrier
Grévistes	53	49
Non grévistes	40	45
TOTAL	100	100

Plus que la participation ou la non participation, c'est la tendance syndicale qui permettra de différencier notre population dans ce domaine.

% sans les N. R.	Les cadres ont été influencé plutôt par :		TOTAL
	Mouvement étudiant	Mouvement ouvrier	
CFDT	44	48	100
CGC	29	66	100
CGT	16	78	100
FO	0	100	100
Autres syndicats	47	53	100
Non syndiqués			
Non votants	34	51	100

On voit que la CFDT et les "autres syndicats" sont partagés entre l'influence des mouvements étudiant et ouvrier sur la participation des cadres. Il faut toutefois noter que ce même jugement s'accompagne à des types de participation opposés. D'autre part CGC, CGT et FO attribuent l'influence principalement au mouvement ouvrier, alors qu'au niveau des caractéristiques des revendications les positions divergent. Si l'on considère les non syndiqués votants pour les différents syndicats, les votants de la CFDT sont partagés, ceux de la CGC, de la CGT, des autres syndicats attribuent l'influence principalement au milieu ouvrier (respectivement 76, 67 et 81 %), alors que les votants de FO attribuent l'influence principalement au mouvement étudiant.

Il nous reste une dernière question sur le sens du mouvement de Mai. Fut-il l'aboutissement de mouvements revendicatifs antérieurs, le début d'un mouvement de longue durée

ou une explosion brutale et sans lendemain.

% sans les Non réponses	Grévistes	Non grévistes
1) Aboutissement d'un mouvement revendicatif	21	15
2) Début crise de longue durée	62	60
3) Explosion brutale et sans lendemain	9	16
TOTAL	100 %	100 %

% sans les N. R.	Grévistes	Non grévistes	TOTAL
1) Aboutissement d'un mouvement revendicatif	57	35	100 %
2) Début crise de longue durée	51	43	100 %
3) Explosion brutale et sans lendemain	36	55	100 %

On peut noter que "l'aboutissement de mouvement revendicatifs antérieurs" serait plus le jugement des grévistes que des non grévistes et qu'inversement "l'explosion brutale et sans lendemain" serait plus le jugement de non grévistes que de grévistes. Vérifions maintenant les différenciations en fonction de l'appartenance syndicale.

% sans les N. R.	Aboutissement Mouvement revendicatif	Début crise longue durée	Explosion brutale	TOTAL
C F D T	10	74	9	100 %
C G C	22	57	10	100 %
C G T	33	42	9	100 %
F O	18	73	9	100 %
Autres syndicats	16	58	21	100 %
Non syndiqués				
Non votants	12	59	21	100%

Ce sont la CFDT et FO qui jugent le plus souvent que l'on a affaire à un début de crise de longue durée, la CGT se partage entre "l'aboutissement de mouvement revendicatif antérieur" et "le début d'une crise de longue durée" ; ce partage implique surtout l'accent mis sur un aspect plutôt que sur l'autre : ceci est confirmé par le fait que 15 % des adhérents de la CGT ont coché les deux réponses (ces 15 % seraient à ajouter aux résultats du dernier tableau de la page 208). Il faut noter encore l'importance relative accordés par les autres syndicats et les non syndiqués non votant à l'idée d'explosion brutale et sans lendemain. Les réponses des non syndiqués votant pour les différents syndicats confirment ces données.

Un mouvement tel que celui de Mai se reproduira-t-il à courte échéance ?

% sans les N. R.	Se reproduira	Ne se reproduira pas	TOTAL
Grévistes	52	40	100
Non grévistes	48	47	100

% sans les N. R.	Se reproduira	Ne se reproduira pas
Grévistes	52	46
Non grévistes	42	46
TOTAL	100	100

Le jugement des grévistes et des non grévistes apparaît ici comme sensiblement le même. Mais, une fois de plus nous retrouverons des nuances entre les syndicats

	Oui	Non	TOTAL
C F D T	48	44	100
C G C	51	43	100
C G T	62	27	100
F O	64	36	100
Autres syndicats	47	53	100
Non syndiqués			
Non votants	47	45	100

Cesont les adhérents de la CGT et ceux de FO qui sont le plus convaincu que des évènements comme ceux de Mai risquent de se reproduire à brève échéance alors que la CFDT et les non syndiqués non votants, la CGC et les autres syndicats sont partagés.

CHAPITRE IV

LES THEMES REVENDICATIFS DE MAI

Pour compléter l'image que les cadres avaient de Mai, il est nécessaire de mesurer leur adhésion ou leur rejet d'un certain nombre de thèmes revendicatifs de Mai. Pour chaque thème revendicatif on leur demandait de se prononcer sur une échelle allant de l'accord complet au désaccord complet. L'étude des extrêmes, "Tout à fait d'accord" et "pas d'accord du tout" et des réponses intermédiaires nous donnent une image semblable. Nous pouvons diviser l'échelle en deux catégories : "plutôt d'accord" et "plutôt pas d'accord". Nous pouvons d'autre part regrouper les thèmes revendicatifs en 4 catégories :

- 1/ Thèmes revendicatifs concernant le travail, l'emploi et le niveau de vie. Nous regroupons dans cette catégorie les problèmes de niveau de vie, de défense de l'emploi, de conditions de travail, de durée de travail.
- 2/ Thèmes concernant les libertés et les droits : Deux items sont regroupés concernant les libertés individuelles et le droit syndical.
- 3/ Thèmes socio-politiques. Là encore deux items. Le premier imprécis concernant les transformations sociales. Le second, plus précis sur le changement de pouvoir politique, puisqu'il implique le rejet du gouvernement qui dirigeait la France en 1968.
- 4/ Enfin, la dernière catégorie traite des revendications concernant le système de gestion des entreprises : Participation aux décisions, Gestion démocratique, Cogestion, Autogestion.

Nous étudierons ces thèmes revendicatifs d'une part en fonction de la participation ou non participation des cadres à la grève et d'autre part en fonction de leur appartenance syndicale.

I. - THEMES REVENDICATIFS ET PARTICIPATION A LA GREVE

En général, les enquêtes sur les cadres offrent souvent des réponses nuancées et les réponses dans les catégories extrêmes ont une fréquence relativement faible. Il faut noter ici, l'extrémisation des réponses chez les grévistes et le pourcentage plus faible chez les non-grévistes. Toutefois, le total des extrêmes descend rarement au-dessous du tiers de nos réponses, pour les 2 catégories. Pour les grévistes ce total ne descend jamais au-dessous de 40 %.

Pour analyser ces réponses nous avons utilisé le système suivant : nous calculons la différence entre les jugements exprimant plutôt l'accord et ceux exprimant plutôt le désaccord. Ceci nous fournit un indicateur d'intensité d'adhésion ou de rejet.

$$i = \% (1 + 2) - \% (3 + 4)$$

Lorsque l'adhésion sera totale nous obtiendrons + 100 %, et pour le rejet total - 100 %. A partir de cette donnée nous avons établi deux graphiques, le premier ne portant que sur les extrêmes, le second sur les 4 catégories. Les deux donnent des résultats similaires.

Si nous comparons les deux groupes, grévistes et non grévistes, on peut noter la faible différence au niveau des revendications concernant le niveau de vie, les conditions de travail, la défense de l'emploi et la participation aux décisions, et le rejet commun, avec une intensité, plus forte chez les non grévistes (-57 % contre - 20 %) de l'autogestion.

La différenciation entre les autres groupes se fera sur les autres thèmes, soit par forte différence, soit par différence plus faible, mais avec renversement de tendance (passage de l'acceptation chez les grévistes au rejet chez les non grévistes). Les différences entre grévistes et non grévistes se font autour des thèmes revendicatifs concernant le droit syndical, les transformations sociales et politiques et la gestion démocratique.

.../...

G R E V I S T E S

%	1 Tout à fait d'accord	2 En grande par- tie d'accord	3 En partie seulement	4 Pas d'accord du tout	TOTAL
. Niveau de vie	47	26	20	2	100 %
. Défense de l'emploi	61	17	12	3	100 %
. Conditions de travail	50	29	13	0	100 %
. Durée du travail	41	20	25	9	100 %

%	1	2	3	4	
. Libertés Individuelles	59	18	12	7	100 %
. Droit syndical	64	17	11	4	100 %

%	1	2	3	4	
. Transformat. sociales	53	20	18	6	100 %
. Changt. pou- voir politique	39	20	22	15	100 %

%	1	2	3	4	
. Participat. aux décisions	49	28	15	4	100 %
. Gestion démo- cratique	41	17	20	12	100 %
. Autogestion	17	20	34	23	100 %

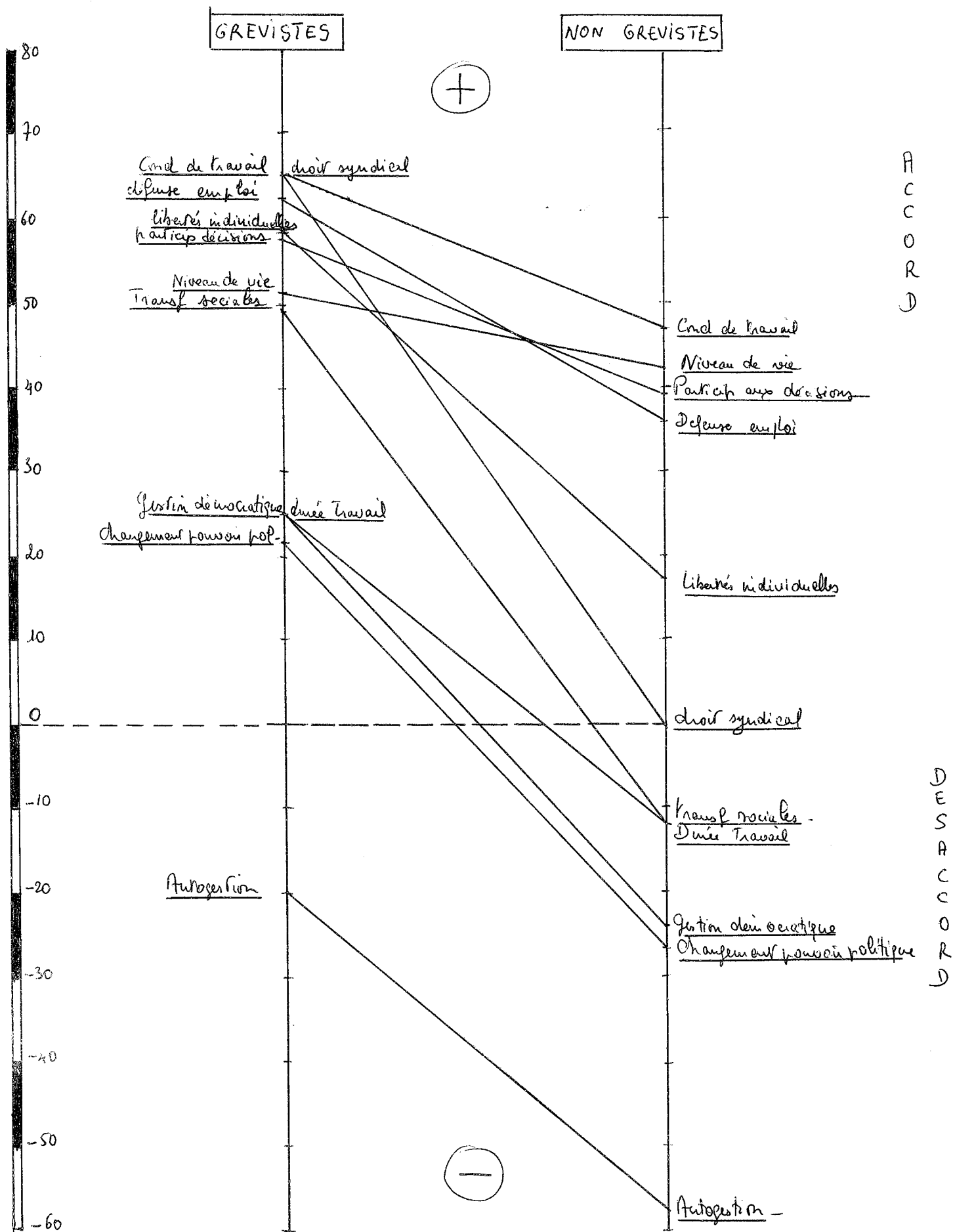
NON GREVISTES

%	1 Tout à fait d'accord	2 En grande partie d'acc.	3 En partie seult.	4 Pas d'accord du tout	TOTAL
. Niveau de vie	43	26	22	4	100 %
. Défense de l'emploi	36	29	23	5	100 %
. Conditions de travail	31	40	22	1	100 %
. Durée du travail	21	20	37	16	100 %

%	1	2	3	4	TOTAL
. Libertés individ.	26	28	22	15	100 %
. Droit syndical	23	23	36	10	100 %

%	1	2	3	4	TOTAL
. Transformations sociales	22	18	37	15	100 %
. Changt. pouvoir politique	20	12	25	33	100 %

%	1	2	3	4	TOTAL
. Participation aux décisions	37	30	22	6	100 %
. Gestion démocrati- que	12	21	34	23	100 %
. Autogestion	6	11	42	33	100 %



Nous pouvons dresser le tableau suivant pour caractériser les deux groupes

	Adhésion forte ($I \geq 50\%$)	Rejet ($I \leq 0$)
GREVISTES	Conditions de travail Droit syndical Défense de l'emploi Libertés individ. Participation aux décisions ↓ Niveau de vie	Autogestion
NON GREVISTES	—	Droit syndical (Durée de Travail (Transformat. sociales Gestion démocratique Changt. de pouvoir polit. <u>AUTOGESTION</u> (Rejet de plus de 50 %) ↓

Les items sont classés dans l'ordre décroissant pour l'adhésion et dans l'ordre croissant pour les rejets. Si les thèmes de transformation sociale, de changement politique et de gestion démocratique n'apparaissent pas dans le tableau, ils n'en ont pas moins joué un rôle important, mais ceci ne pourra apparaître qu'avec "l'analyse des orientations syndicales des grévistes et des non grévistes".

II. - THEMES REVENDICATIFS ET ORIENTATIONS SYNDICALES

Pour étudier les différences entre les orientations syndicales nous prendrons les quatre classes de revendications précédemment citées

A/ Niveau de vie - Travail - Emploi

Comme nous l'avons montré plus haut pour les grévistes et non grévistes, ces revendications sont acceptées par tous les groupes. Les revendications sur la défense de l'emploi et les conditions de travail obtiennent le score le plus important à la CGT et le moins fort à la CGC

.../...

C F D T

	1	2	3	4	
. Niveau de vie	26	31	36	4	100 %
. Défense de l'emploi	53	24	12	3	100 %
. Condit. de travail	40	42	12	1	100 %
. Durée de travail	36	21	33	7	100 %

	1	2	3	4	
. Libertés individuel.	56	18	6	7	100 %
. Droit syndical	81	15	3	0	100 %

	1	2	3	4	
. Transformations sociales	67	21	9	2	100 %
. Changt. pouvoir politique	42	25	22	9	100 %

	1	2	3	4	
. Participation aux décisions	63	25	7	2	100 %
. Gestion démocrat.	53	24	9	8	100 %
. Cogestion	15	33	36	9	100 %
. Autogestion	28	30	27	13	100 %

(1 : Tout à fait d'accord - 2/En grde. partie d'accord - 3/En partie seult.
4/Pas d'accord du tout).

C G C

	1	2	3	4	
. Niveau de vie	38	27	24	2	100%
. Défense de l'emploi	43	23	27	4	100%
. Condit. de travail	31	37	25	0	100%
. Durée de travail	23	23	37	14	100%

	1	2	3	4	
. Libertés individ.	33	25	18	14	100%
. Droit syndical	31	29	27	8	100%

	1	2	3	4	
. Transformations sociales	22	19	37	16	100%
. Changt. pouvoir politique	14	16	29	32	100%

	1	2	3	4	
. Participation aux décisions	38	37	20	2	100%
. Gestion démocrat.	22	18	30	23	100%
. Cogestion	15	20	32	27	100%
. Autogestion	5	10	42	37	100%

(1/ Tout à fait d'accord - 2/ En grande partie d'accord - 3/ En partie seulement
4/ Pas d'accord du tout.

C G T

	1	2	3	4	
. Niveau de vie	75	16	5	0	100 %
. Défense de l'emploi	82	9	5	0	100 %
. Conditions de travail	76	16	4	0	100 %
. Durée de travail	65	13	16	2	100 %

	1	2	3	4	
. Libertés individ.	75	13	5	2	100 %
. Droit syndical	78	13	2	4	100 %

	1	2	3	4	
. Transformat. sociales	53	22	11	7	100 %
. Changt. pouvoir politique	60	15	11	5	100 %

	1	2	3	4	
. Participation aux décisions	42	20	22	11	100 %
. Gestion démocrat.	53	16	11	11	100 %
. Cogestion	20	18	20	29	100 %
. Autogestion	11	11	40	24	100 %

(1/ Tout à fait d'accord - 2/ En grande partie d'accord - 3/En partie seulement
4/ Pas d'accord du tout)

F O

	1	2	3	4	
. Niveau de vie	91	9	0	0	100 %
. Défense de l'emploi	64	27	9	0	100 %
. Condit. de trav.	45	27	18	0	100 %
. Durée de trav.	36	18	27	9	100 %

	1	2	3	4	
. Libertés individuelles	45	27	27	0	100 %
. Droit syndical	73	18	9	0	100 %

	1	2	3	4	
. Transform. sociales	45	18	36	0	100 %
. Changt. pouvoir politique	36	9	18	27	100 %

	1	2	3	4	
. Participation aux décisions	36	27	27	9	100 %
. Gestion démocr.	0	27	45	18	100 %
. Cogestion	27	27	27	0	100 %
. Autogestion	0	27	55	18	100 %

(1/ Tout à fait d'accord - 2/ En grande partie d'accord - 3/ En partie seulement - 4/ Pas d'accord du tout)

AUTRES SYNDICATS

	1	2	3	4	
. Niveau de vie	47	21	26	5	100 %
. Défense de l'emploi	26	32	21	11	100 %
. Conditions de travail	53	21	21	5	100 %
. Durée de travail	11	32	32	21	100 %

	1	2	3	4	
. Libertés individ.	32	26	16	16	100 %
. Droit syndical	26	32	37	0	100 %

	1	2	3	4	
. Transformat. sociales	42	26	5	21	100 %
. Changt. pouvoir politique	16	11	37	32	100 %

	1	2	3	4	
. Participation aux décisions	32	32	32	0	100 %
. Gestion démocr.	21	26	58	5	100 %
. Cogestion	0	26	58	5	100 %
. Autogestion	5	11	53	16	100 %

(1/ Tout à fait d'accord - 2/ En grande partie d'accord - 3/ En partie seulement
4/Pas d'accord du tout

NON SYNDIQUES - NON VOTANTS

	1	2	3	4	
. Niveau de vie	41	24	21	5	100 %
. Défense de l'emploi	41	28	16	7	100 %
. Conditions de trav.	33	37	20	1	100 %
. Durée de travail	24	22	34	13	100 %

	1	2	3	4	
. Libertés individ.	30	24	21	14	100 %
. Droit syndical	24	21	38	7	100 %

	1	2	3	4	
. Transformat. sociales	24	20	41	7	100 %
. Changt. pouvoir politique	28	12	21	25	100%

	1	2	3	4	
. Participation aux décisions	25	30	32	5	100 %
. Gestion démocratique	12	17	34	21	100 %
. Cogestion	12	17	42	17	100 %
. Autogestion	3	13	36	37	100 %

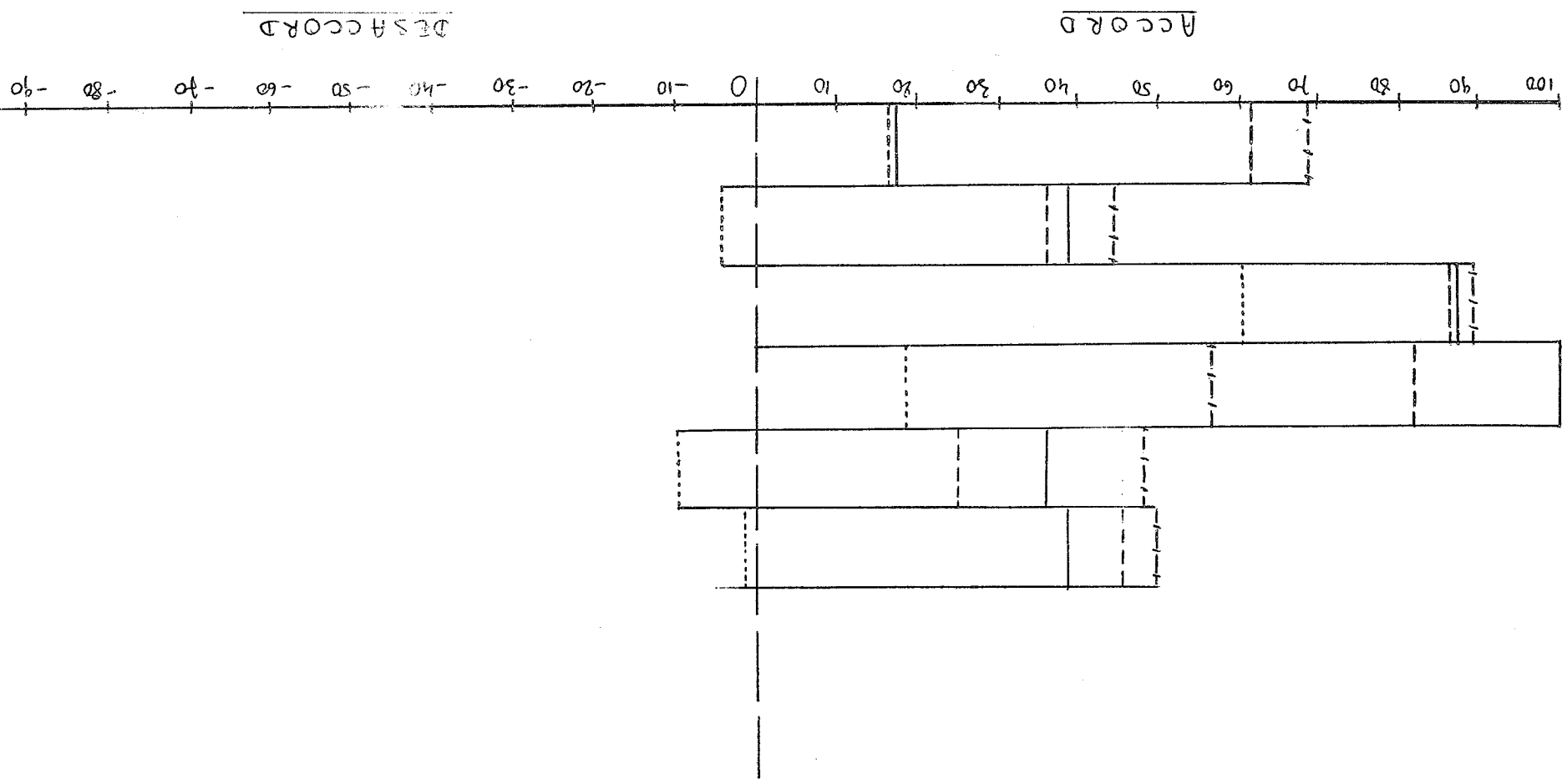
(1/ Tout à fait d'accord - 2/ En grande partie d'accord - 3/ En partie seulement
4/ Pas d'accord du tout)

I - REVENDICATIONS SUR TRAVAIL, EMPLOI ET NIVEAU DE VIE

NS-NV : Non syndiqués, Non votants
 AS : Autres syndiqués
 FO :
 CGT :
 CGC :
 CFDT :

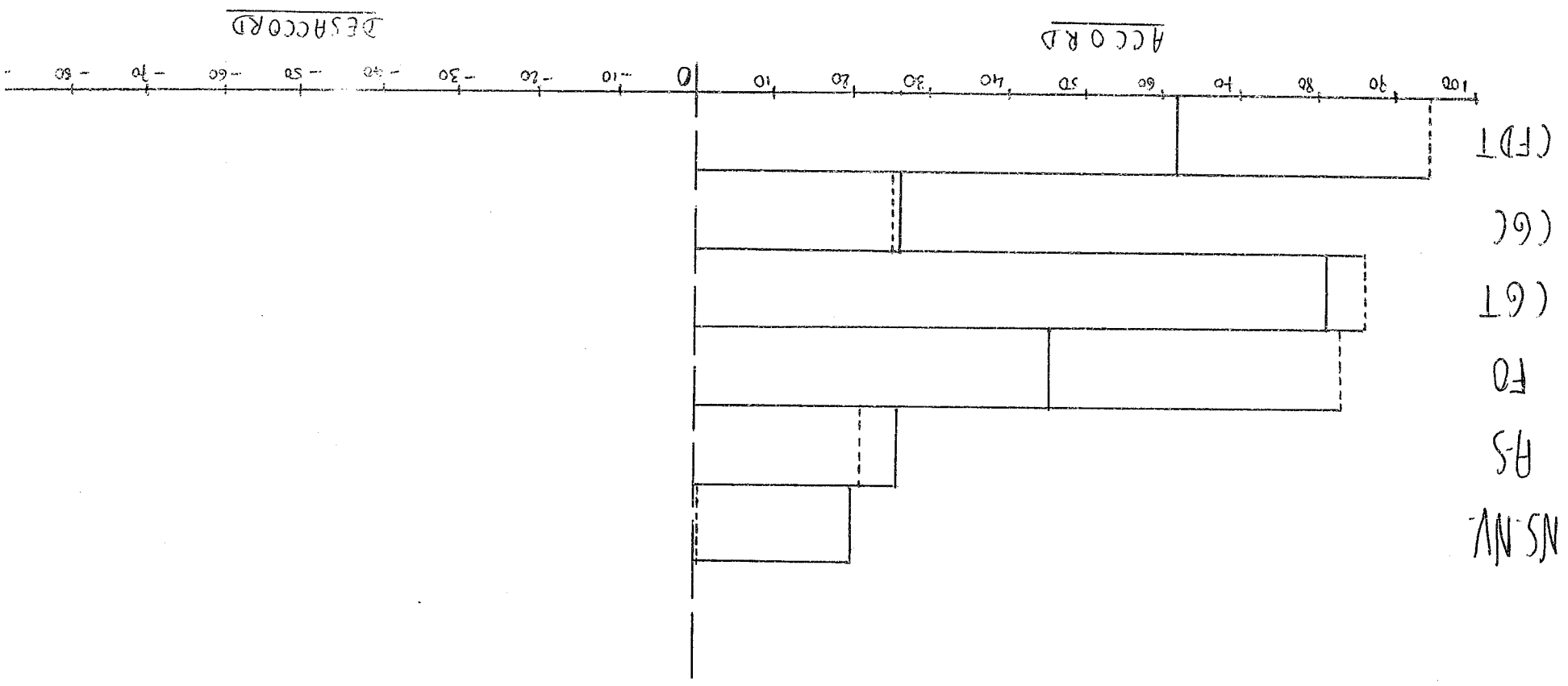
Niveau de vie
 Defense de l'emploi
 Conditions de travail
 Duree du travail

NS-NV
 AS
 FO
 CGT
 CGC
 (FDT)



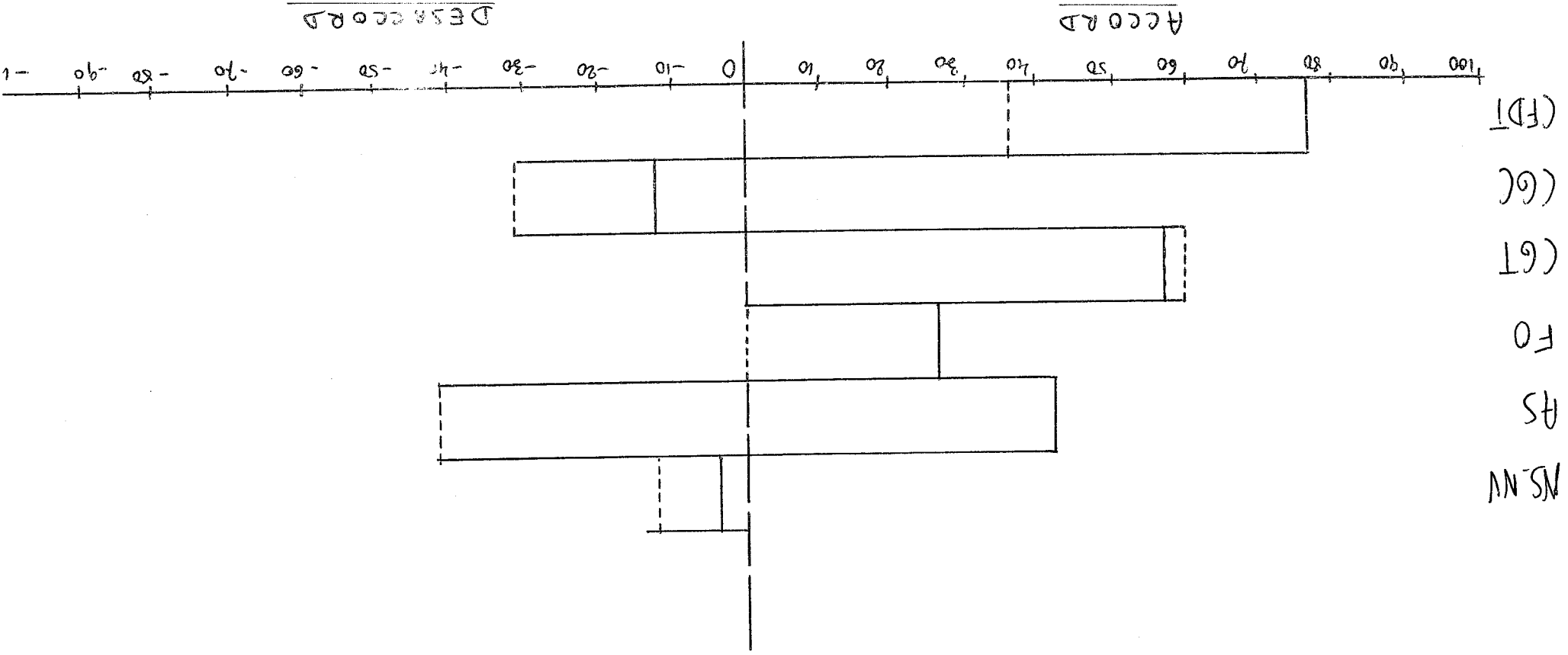
II - DEFENSE des LIBERTES INDIVIDUELLES et droit SYNDICAL

— Défense des libertés individuelles
 - - - - - Droit syndical



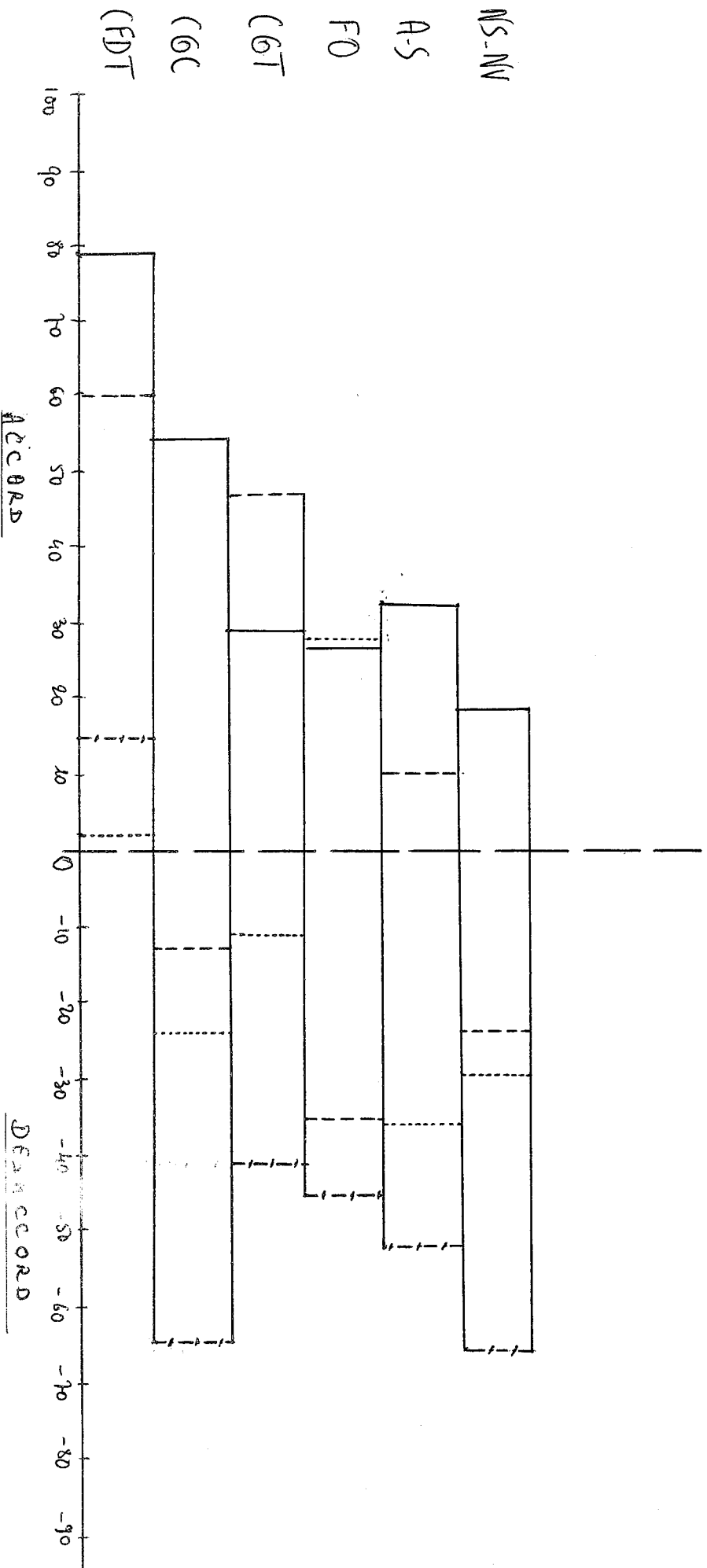
III - TRANSFORMATIONS SOCIALES et CHANGEMENT de POUVOIR POLITIQUE

——— Transformations Sociales -
 - - - - - Changement de Pouvoir Politique



IV. REVENDICATIONS SUR LES FORMES DE GESTION

——— Participation aux décisions
 - - - - - Gestion déléguée
 ······ Cogestion
 - - - - - Autogestion



et dans "les autres syndicats". Il faut d'autre part noter que, pour les syndiqués de FO, la défense de l'emploi prend le pas sur les conditions de travail alors que nous assistons au phénomène inverse pour les "autres syndicats". Les revendications sur le niveau de vie obtiennent le score minimum à la CFDT et maximum à la CGT et à FO. La CGC, les autres syndicats et les non syndiqués non votants émettent le même score intermédiaire entre la CFDT et la CGT. En ce qui concerne la durée du travail seul les adhérents de la CGT expriment une adhésion forte, la CFDT la classe à égalité avec le niveau de vie, FO émet le même score que la CFDT. Les trois autres groupes la rejettent.

Les non syndiqués votant pour la CFDT adhèrent plus souvent aux revendications sur le niveau de vie et moins aux revendications sur la défense de l'emploi ; ceux votant pour la CGC adhèrent aussi plus fréquemment aux revendications sur le niveau de vie et s'opposent plus à la durée du travail. Ceux qui votent pour la CGT sont beaucoup moins d'accord sur les revendications concernant la défense de l'emploi et la durée du travail et ceux qui votent pour FO beaucoup plus pour la durée du travail et beaucoup moins pour le niveau de vie.

B/ Libertés Individuelles et Droit syndical

C'est parmi les adhérents de la CGT que l'on trouve la plus grande fréquence d'accord sur les libertés individuelles et chez les non syndiqués la moins grande fréquence. La CFDT se place immédiatement après la CGT. Pour le droit syndical, c'est à la CFDT que l'adhésion est la plus forte et parmi les syndicats, l'adhésion est la plus faible dans les "autres syndicats". Pour les non syndiqués l'intensité est nulle. Il faut encore noter que ce sont les trois centrales ouvrières qui se trouvent en tête pour défendre le droit syndical. Si l'on trouve une adhésion similaire sur les deux items pour la CGT, pour FO et pour CFDT l'adhésion à l'item des libertés individuelles est bien inférieure à l'adhésion sur le droit syndical. Parmi les non syndiqués votant pour les différentes centrales et parmi les non syndiqués non votants l'acceptation de l'item "libertés individuelles" est toujours supérieure à celle sur le "droit syndical".

C/ Transformations sociales et changement de Pouvoir Politique

Si la CFDT adhère le plus souvent aux revendications de transformations sociales, la CGT place les deux thèmes revendicatifs sur le même plan et une large fraction des adhérents de la CGT lie les deux types de revendications, alors que l'adhésion au changement de pouvoir politique est beaucoup moins forte à la CFDT. La CGC et les non syndiqués non votants rejettent

les deux items alors que FO accepte les transformations sociales et rejette le changement de pouvoir politique, et les "autres syndicats" acceptent les transformations sociales et rejettent le changement de pouvoir politique avec la même intensité (+ 42 et - 42). Seuls les non syndiqués votant pour la CGT continuent à accepter les 2 thèmes (avec une intensité plus faible, il est vrai). Les non syndiqués CFDT acceptent très faiblement les transformations sociales et rejettent le changement de pouvoir politique. Ceux votant pour la CGC et FO rejettent les deux items plus intensément que les adhérents. Ceux votant pour les autres syndicats acceptent de très peu les transformations sociales mais rejettent moins intensément le changement de pouvoir politique.

Ces deux items ne peuvent s'expliquer l'un indépendamment de l'autre. A partir de leur combinaison nous pouvons dresser le tableau suivant qui traduirait des options pouvant se classer sur une dimension politique.

- 1/ Transformations sociales + changement de pouvoir politique;
- 2/ Transformations sociales sans changement de pouvoir politique;
- 3/ Pas de transformations sociales et pas de changement de pouvoir politique ;
- 4/ Pas de transformations sociales mais changement de pouvoir politique.

D/ Revendications sur les formes de gestion

Ces revendications furent mises en avant, pendant Mai, principalement par le milieu étudiant. Parmi les thèmes que nous avons retenus, l'un fut longtemps un des thèmes de la CGC et de la CFDT (la participation aux décisions), le second thème de la CGT (la gestion démocratique). Les deux autres, cogestion et autogestion furent au centre des débats en Mai - Juin et l'autogestion fut reprise par la CFDT.

C'est parmi les adhérents de la CFDT que la participation aux décisions est défendue le plus fortement et ce thème arrive, pour la CFDT, devant la gestion démocratique et loin devant l'autogestion et la cogestion. Il est à noter néanmoins que les adhérents de la CFDT n'en rejettent aucun. La CGC donne une adhésion forte aux participations aux décisions et rejette les trois autres. La CGT, FO, les autres syndicats et les non syndiqués donnent beaucoup moins leur accord au thème "participation aux décisions". La CGT lui préfère la "gestion démocratique" et rejette les deux autres ; FO donne une fréquence d'accord semblable pour "participation aux décisions et cogestion" mais rejette gestion démocratique et autogestion. Les "autres syndicats" acceptent partiellement la participation aux décisions et plus faiblement la gestion démocratique et rejettent les deux autres thèmes. Quant aux non syndiqués - non votants - ils acceptent encore la participation aux décisions mais rejettent les autres items.

Les non syndiqués votant pour la CFDT, eux rejettent très fortement l'autogestion, et dans une moindre mesure la gestion démocratique et la cogestion. Ceux votant pour la CGC rejettent très fortement la gestion démocratique. Ceux votant pour la CGT se prononcent pour la participation aux décisions et beaucoup moins pour la gestion démocratique. Pour FO les votants comme les adhérents se prononcent pour la cogestion dans des proportions plus fortes. Les votants pour les autres syndicats se prononcent plus souvent pour la participation aux décisions, rejettent la gestion démocratique, mais beaucoup moins fortement la cogestion et l'autogestion.

Là encore les items devront être combinés entre eux pour définir ce que recouvre chacun de ces termes.

Après cette analyse des revendications nous pouvons dresser le tableau suivant où nous ne retiendrons que l'intensité forte pour l'adhésion et tous les rejets si nous voulons comprendre la participation à la grève de Mai - Juin.

ADHERENTS DES SYNDICATS NON SYNDIQUES VOTANT POUR

	Adhésion forte (I ≥ 50)	Rejet (I ≤ 0)	Adhésion forte (I ≥ 50)	Rejet (I ≤ 0)
CFDT	Droit syndical Partic. aux décisions Transf. soc. Conditions de travail Défense de l'emploi Libertés ind. Gestion dém.	-	Participat. aux décis. Conditions de travail	Cogestion Gestion démocr. Changt. pouvoir politique AUTOGESTION
CGC	Participat. aux décis.	Durée de travail Transf. soc. Gest. démocr. Cogestion Changt. pouv. politique AUTOGEST.	Niv. de vie	Lib. individ. Droit syndical Transf. soc. Durée du trav. Cogestion Changt. pouv. politique AUTOGESTION GESTION DEMOC
CGT	Condit. de travail (Niv. de vie (Défense de (l'emploi Droit syndic. Lib. individ. Durée de trav. Changt. pouv. politique Transf. sociales	Cogestion Autogestion	Conditions de travail Niv. de vie Particip. aux décis.	Cogestion Autogestion
FO	Niveau de vie Défense de l'emploi Droit syndic. Condtions de travail	Changt. de pouv. polit. Gestion démocratique Autogestion	Défense de l'emploi Durée de travail Niv. de vie Condit. de travail	(Droit syndical (Transform. sociales Gest. démocr. CHANGT. POUV POLITIQUE
Autres Syndicats	---	Durée du trav. Cogestion Changt. pouv. polit. AUTOGEST	Conditions de trav. Particip. aux décis.	Gestion démocr. Droit syndical Durée de trav. Autogestion Changt. pouv. politique Cogestion

	ADHERENTS DES SYNDICATS		NON SYNDIQUES VOTANT POUR	
	Adhésion forte (I \geq 50)	Rejet (I \leq 0)	Adhésion forte (I \geq 50)	Rejet (I \leq 0)
Non syndiqués Non votants	-	-	-	Droit syndical Durée de trav. Transform. sociales Changt. pouvoir politique Gestion démocr. Cogestion Autogestion

(Les adhésions sont classées par ordre décroissant et les rejets par intensité croissante. Les items ENCADRES indiquent un rejet supérieur ou égal à 50).

C O N C L U S I O N

Au terme de ce rapport intermédiaire, il est possible de dégager certaines caractéristiques qui devront être prises en compte dans l'analyse des données du rapport final. Notre enquête sur Mai opérant une double réduction : limitation de l'étude à une catégorie sociale, les cadres, dant une région, les Bouches du Rhône. La première réduction se justifie, à notre avis, aisément : parmi les différentes catégories de salariés, c'est la seule qui, après avoir fait l'expérience du monde étudiant, est incluse dans la production et se trouve par conséquent confrontée simultanément aux ouvriers, aux employés et à la direction tout en étant des salariés eux-mêmes; c'est d'autre part une catégorie de salariés qui est relativement peu syndiquée et n'utilise la grève qu'avec réticence. D'où, juger les événements de Mai à travers les jugements et les positions des cadres permet d'apprécier l'ampleur et la profondeur du mouvement social de Mai.

La seconde réduction n'est pas aussi évidente. Limiter une étude à la seule région d'Aix-Marseille, n'est-ce pas faire une monographie sur Mai qui n'a de valeur que pour la région concernée ? Si le champ de l'étude est, en effet, restreint, le problème traité a une portée plus générale qui peut se traduire par les deux propositions complémentaires suivantes : comment des revendications profondément enracinées dans une situation régionale peuvent-elles trouver leur expression dans un mouvement national et comment un mouvement national se concrétise-t-il dans une situation régionale particulière. Ces deux propositions conduisent à explorer un phénomène social particulier, celui de la région, si l'on veut comprendre le mouvement de Mai dans toute sa complexité. Nous envisageons tour à tour trois aspects qui justifient cette prise en compte de la dimension régionale : la situation socio-économique, la situation syndicale, la période de Mai-Juin.

1/ Situation socio-économique régionale

La situation socio-économique régionale ne prend sens que par comparaison avec d'autres régions. Elle explique un double système de comparaison : d'une part comparaison par branches d'activité, d'autre part comparaison au niveau de la vie économique globale de la région.

a/ Branche d'activité

Au niveau de la branche d'activité, il est nécessaire de prendre en compte et de combiner un certain nombre de caractéristiques permettant de juger de l'état de cette branche et des revendications qui peuvent s'y manifester. De ce point de vue, la taille des établissements, les relations de dépendance (notamment la sous-traitance), les liaisons au niveau national, le niveau technique sont à prendre en compte. Dans la métallurgie, nous pouvons considérer que la région d'Aix-Marseille combine une industrie métallurgique traditionnelle composée d'établissements de taille relativement réduite, liée par des contrats de sous-traitance soit à des industries traditionnelles (industries portuaires) soit à des industries modernes, avec une industrie de pointe (comme Sud Aviation) de taille nationale. Cette combinaison se retrouve dans de multiples secteurs. Les effets des concentrations et des fusions, d'autre part, n'ont pas le même effet au niveau régional et national. Les concentrations bancaires, par exemple, ont pour conséquence le regroupement des services, autrefois décentralisés, dans la région parisienne; ces concentrations peuvent donc maintenir ou accroître le niveau de l'emploi dans la région parisienne et le réduire dans une région comme celle d'Aix Marseille. Ces effets se répercutent, d'autre part, sur l'organisation du travail et la définition même des postes de travail et des niveaux hiérarchiques (poste de fondé de pouvoir attribué à un gradé au lieu d'un cadre).

Les mêmes inégalités se retrouvent dans le domaine des salaires (1). Enfin, les effets de ces inégalités peuvent varier en fonction des catégories de personnel concernées. La spécialisation et la réorganisation peuvent jouer dans des sens différents au niveau de l'emploi. La spécialisation d'une entreprise dans les prototypes favorisera l'emploi des cadres, alors que la concentration dans les banques aura plus de conséquences défavorables pour les cadres que pour les autres types de personnel. Ajoutons enfin que cette comparaison intrabranche est d'autant plus importante que la reconversion des salariés est plus difficile.

b/ Situation économique globale

L'analyse de la situation économique globale implique l'analyse de la part respective des différentes branches d'industries dans la région, de leur situation (en expansion ou en régression) et des relations entre elles. Ces éléments, en effet, interviennent dans la structure du marché du travail et conditionnent, tout autant que la branche d'industrie, les possibilités de reconversion des différentes catégories de salariés et les revendications. Ceci fut particulièrement net lors des manifestations de Mai 1968 concernant l'emploi, avant que les grèves ne débutent. Cette situation économique globale se caractérise aussi par deux autres aspects : l'implantation des industries et les branches prépondérantes. La région Aix-Marseille comporte une double implantation qui polarise l'activité industrielle : une partie traditionnelle à Marseille et les industries modernes autour de l'Etang de Berre. Ces deux pôles sont d'autre part chacun dominés par une branche d'activité particulière: les activités portuaires pour Marseille et le pétrole ou la chimie autour de l'Etang de Berre. Dans cette si-

(1) sur ce point voir les tableaux publiés dans : COHEN (M.) et coll.

tuation économique globale, soit à cause de leur spécialisation, soit à cause d'un marché de l'emploi restreint ou inexistant (absence d'activités similaires), les cadres sont très souvent pessimistes quant à leur possibilité d'emploi dans la région en cas de chômage.

c/ Le cadre de vie sociale

Le troisième aspect qui implique la prise en considération de la région est lié à la vie sociale. Si la vie industrielle est polarisée entre Marseille et l'Etang de Berre, l'unité de la région se reconstruit au niveau de la vie sociale, avec une métropole régionale, résidentielle, industrielle et commerciale et Aix, ville résidentielle et universitaire, qui regroupe une population principalement de cadres travaillant soit à Marseille, soit autour de l'Etang de Berre (Pétrole, Chimie, Sud-Aviation), soit à Cadarache. Ce tissu de relations fait de la région un tout relativement homogène, caractérisé à la fois par son hétérogénéité interne et son homogénéité par rapport à l'extérieur. Il faut ici évoquer ce que l'on appelle "attachement à la région", qui, du point de vue du sociologue, peut s'expliquer par plusieurs dimensions : a/ une population originaire du département et des départements limitrophes qui intègre les individus dans un ensemble de relations familiales et sociales pregnant ; b/ un cadre géographique, très valorisé sur le plan national et qui, sur le plan régional, donne une densité particulière à la vie hors-travail ; c/ un ensemble de traditions socio-culturelles qui impliquent une certaine rupture avec le nord de la France. Ajoutons que, pour les cadres formés dans des écoles de niveau régional (comme l'Ecole d'Ingénieurs de Marseille), les diplômes obtenus n'ont de réelle valeur que dans la région, valeur soutenue et entretenue par les réseaux d'anciens élèves de ces Ecoles.

2/ Situation syndicale

L'importance de la région dont nous venons de montrer un certain nombre de dimensions socio-économiques se retrouve au niveau syndical. Dans la double structure syndicale, verticale autour des fédérations d'industries et horizontale autour des unions départementales et locales (et des bourses du travail qui les symbolisent), la structure horizontale qui revêt un caractère secondaire par rapport à la structure en fédérations dans la région parisienne, garde dans les autres régions un rôle fondamental. Pour employer la terminologie de Gurvitch, les unions locales et départementales sont multifonctionnelles, sinon suprafonctionnelles. Elles assurent l'unité du syndicalisme dans la région, elles symbolisent l'image de la confédération, elles assurent la liaison entre le syndicat et les autres centrales, entre le syndicat et les groupements économiques et politiques de la région, etc... D'où l'importance de tous les communiqués des unions locales et départementales, d'où l'importance des bourses du travail.

La seconde dimension syndicale à prendre en compte est la "tradition syndicale" régionale, c'est-à-dire l'implantation ancienne de tel ou tel syndicat, les actions revendicatives et grèves antérieures dans les différentes industries, qui conditionnent la vie syndicale présente. Dans l'aire

métropolitaine marseillaise l'implantation de la CGT est ancienne et touche presque toutes les branches d'industrie. A côté de la CGT, une forte implantation de FO principalement dans les administrations, dans les services liés à la mairie et à la Chambre de commerce et certaines industries particulières. Enfin une ancienne implantation de la CFTC dans son orientation la plus traditionnelle, ce qui a rendu difficile l'implantation ultérieure de la CFDT dans toutes les catégories de salariés. Enfin, certaines entreprises à implantation syndicale faible comme dans le secteur de l'alimentation.

Au niveau de l'action revendicative et des grèves certains secteurs traditionnels avec une forte implantation de la CGT prennent une dimension symbolique dans le développement de l'action syndicale (dockers, cheminots, chantiers navals) et donnent à cette action des caractéristiques particulières. Les syndicats se trouvent confrontés à un patronat, lui aussi organisé, sur le plan régional et ayant des traditions définies. Il suffit de se rappeler l'accord tacite entre les différentes directions des entreprises du pétrole pour l'embauche des cadres.

Enfin l'orientation syndicale est conditionnée par l'orientation politique de la région, elle aussi assez bien typée. (1)

Tous ces éléments contribuent à donner des traits particuliers à l'action syndicale dans la région. Ces traits particuliers seront analysés ultérieurement à partir des accords ou des oppositions entre syndicats au niveau régional (comparés au niveau national), des compétitions entre syndicats dans les différents secteurs et du poids relatif de chacun d'eux.

3/ Mai et Juin 1968

La situation socio-économique et la situation syndicale de la région ont conditionné le déroulement du conflit pendant la période de Mai - Juin. D'une part une action revendicative antérieure dans trois secteurs traditionnels de la région : Bâtiment, Métallurgie et Marine Marchande. En second lieu trois entreprises, deux traditionnelles (Métallurgie et Réparation navale) et une de pointe (Sud-Aviation) assurent le début des grèves. L'entrée dans la grève des cheminots et surtout du port (marins puis dockers) est capitale. On a pu parler d'une "contagion" des grèves. Ce terme renvoie à de multiples dimensions : proximité géographique qui implique une résidence des salariés dans un même endroit et une rencontre des syndicats dans les unions locales (échange d'expériences et aide mutuelle), liaison entre les différents secteurs d'activité (soit économique, soit syndicale), influence des secteurs symboliques sur les salariés des autres secteurs. Ceci peut être noté dans la période du 4 au 7 Juin lorsque certains secteurs d'ampleur nationale reprennent le travail au moment où des industries locales votent la continuation

(1) Sur ce point voir M. Roncayolo et A. Olivesi

Géographie Electorale des Bouches-du-Rhône sous la 4^{ème} République 1961 - Cahiers de la Fondation Nle. des Sciences Politiques - Armand Colin.

de la grève. Les votes pour la reprise traduisent un certain flottement, dû à notre avis à l'implantation régionale de la grève (dynamique propre du conflit) et à la présence dans ces secteurs d'un nombre important d'employés, de cadres, beaucoup moins liés aux organisations syndicales que les ouvriers. Enfin le secteur "dur" du conflit (où la grève se poursuit après le 15 Juin) recouvre des entreprises dont les revendications ne peuvent être résolues qu'au niveau régional ou local. Deux autres éléments peuvent renforcer cette hypothèse de l'importance de la région : l'attitude des cadres et le rôle de la presse régionale. A travers nos questionnaires de nombreuses réponses nous laissent penser que les cadres sentent exclus des discussions aboutissant à la fin du conflit ; en effet tout se passe au niveau national, donc loin et en-dehors d'eux. En second lieu la presse régionale a, durant tout le conflit remplacé la presse nationale, assuré la liaison entre les syndicats et les syndiqués, informé la population régionale sur la vie quotidienne de la région pendant les grèves.

Il nous est difficile dans la conclusion de ce premier rapport d'aller au-delà de ces premières notations. Une analyse systématique de notre matériel à partir de la dimension régionale nous permettra de mesurer l'influence et les limites du contexte régional et de mieux situer la part du phénomène national et la part des caractéristiques régionales dans le syndicalisme des cadres et leurs attitudes pendant les grèves de Mai-Juin.

UNE ETUDE SOCIOLOGIQUE SUR LES INGÉNIEURS ET CADRES DANS LA RÉGION

Depuis quelques années la situation des ingénieurs et cadres dans l'entreprise aussi bien que dans la société a subi de profondes modifications. Une prise de conscience collective s'est dès lors amorcée parmi eux : sentiment plus aigü de leur responsabilité sur le plan professionnel, social, économique, mais aussi conscience de la spécificité de leurs problèmes. Cela a parfois donné naissance à de nouveaux modes d'organisation de cadres et surtout à un renouveau du syndicalisme. Les événements de Mai et Juin derniers ont particulièrement mis en évidence ces différents aspects que se propose d'analyser l'étude sociologique présentée ici.

Cette étude, qui n'engage que la responsabilité des chercheurs du C. N. R. S., a reçu l'accord des principales organisations syndicales et professionnelles de cadres et des principales associations d'anciens élèves de la région. Elle comporte un certain nombre de données précises sur la situation professionnelle et sociale des cadres qui permettent d'affiner l'analyse statistique de l'ensemble des réponses, analyse effectuée sur ordinateur, l'anonymat de chacun des questionnaires étant ainsi respecté. Les résultats de cette étude seront publiés et donc accessibles à tous.

Ce questionnaire, dont la version première a été modifiée et réduite en tenant compte de l'avis d'une trentaine de cadres d'origines diverses, vous demandera sans doute un effort particulier. Mais nous espérons que vous serez sensibles à l'importance des problèmes qu'il aborde et que vous voudrez ainsi coopérer à la réussite de cette étude qui intéresse l'ensemble des cadres.

Pour tous renseignements complémentaires :

Marc MAURICE
Roger CORNU
Jean-Claude GARNIER
Jean-Marc RENNES

Adresse Postale :

L. E. S. T.

**Faculté de Droit et des Sciences
Economiques**

13 - AIX-EN-PROVENCE

Tél. : 27-85-43

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1 Nom de l'entreprise dans laquelle vous travaillez actuellement ?
(Préciser le secteur d'activité)

.....
.....

2 Quels sont les effectifs du personnel dans l'établissement où vous travaillez ?

.....

3 Comment se répartissent **approximativement** ces effectifs ?

- 1 — Ouvriers et employés
- 2 — Agents de maîtrises et techniciens
- 3 — Ingénieurs et cadres
- 4 — Equipe de direction

4 Depuis combien d'années travaillez-vous dans cette entreprise ?

- 1 — un an (depuis 1968)
- 2 — 2 ans à 4 ans (entré entre 1967 et 1965)
- 3 — 5 ans à 9 ans (entré entre 1964 et 1960)
- 4 — 10 ans à 14 ans (entré entre 1959 et 1955)
- 5 — 15 ans et plus (entré en 1954 ou avant)

5 Qu'est-ce qui a le plus joué pour l'embauche dans votre emploi actuel (plusieurs choix possibles) ?

- 1 — Concours
- 2 — Examen psychotechnique
- 3 — Expérience professionnelle
- 4 — Titres
- 5 — Essais
- 6 — Références
- 7 — Relations personnelles
- 8 — Autres (préciser)

6 Avez-vous changé de travail ou de fonction depuis votre entrée dans cette entreprise ?

- 1 — OUI
- 2 — NON

11

12

13

14

15

16

17

18

7 Quelle était votre 1^{re} fonction et quelle est votre fonction actuelle ?

Années	Fonctions	Catégorie professionnelle (ouvrier, employé, technicien, ingénieur)	Position hiérarchique (contremaitre, Chef de service, etc...)	Secteur d'activité (technique, administratif, commercial)
	1 ^{re} fonction			
	fonction actuelle			

19

20

21

22

8 Dans le travail que vous effectuez, à quoi consacrez-vous la part la plus importante de votre temps ? (noter les deux activités les plus importantes)

23

- 1 — Etudes et recherches
- 2 — Tâches techniques
- 3 — Tâches administratives
- 4 — Tâches d'organisation
- 5 — Relations avec l'extérieur
- 6 — Rapports avec les subordonnés

24

9 Avec quelle catégorie du personnel êtes-vous le plus fréquemment en contact dans votre travail ?

25

.....
.....

10 Avant de venir travailler ici, avez-vous déjà travaillé dans d'autres entreprises ?

26

- 1 — OUI 2 — NON

11 Si oui, quels ont été vos emplois successifs depuis votre premier emploi ?

Années	Emplois	Entreprises		Catégorie professionnelle (ouvrier, employé, technicien, ingénieur)	Position hiérarchique (contremaitre, chef de service) Préciser si possible l'indice ou l'échelle	Secteur d'activité (technique, administratif commercial etc.)
		Branches d'activité	lieu (Départ.)			
	1 ^{er} emploi					
	2 ^{me} emploi					
	3 ^{me} emploi					
	4 ^{me} emploi					
	5 ^{me} emploi					

27

28

29

30

31

32

12 Par quel canal avez-vous trouvé vos différents emplois ? (cocher pour chaque emploi).

Emplois	APEC	Petites annonces régionales	Petites annonces nationales	Ecole ou Associations d'anciens élèves	Syndicat professionnel	Relations professionnelles	Relations familiales ou amicales	Autres (préciser)
1 ^{er} emploi								
2 ^{me} emploi								
3 ^{me} emploi								
4 ^{me} emploi								
5 ^{me} emploi								

33

34

35

36

37

13 Vous savez à peu près ce que vous gagnez par mois en moyenne ; si vous tenez compte des primes d'intéressement et des avantages divers, dans laquelle de ces catégories de salaires vous trouvez-vous ? (salaire brut)

38

- 1 — Moins de 1.000 F.
- 2 — Entre 1.000 et 1.190 F.
- 3 — Entre 1.200 et 1.490 F.
- 4 — Entre 1.500 et 1.990 F.
- 5 — Entre 2.000 et 2.490 F.
- 6 — Entre 2.500 et 2.990 F.
- 7 — Entre 3.000 et 3.990 F.
- 8 — Entre 4.000 et 4.990 F.
- 9 — 5.000 et plus

14 Avant votre entrée dans la vie professionnelle quel était le niveau de votre formation ?

39

- 1 — C. E. P.
- 2 — Un C. A. P.
- 3 — Plusieurs C. A. P.
- 4 — Brevet Elémentaire
- 5 — Brevet technique, commercial ou industriel
- 6 — Baccalauréat technique ou autre
- 7 — Brevet de technicien (ou BTS ou DEST)
- 8 — Diplôme d'ingénieur
- 9 — Licence
- 10 — 3^{me} cycle - Doctorat d'Etat etc...

15 Dans quelle (s) école (s) êtes-vous entré ?

	NOM	LIEU	DIPLOMES OBTENUS
ECOLE (ou faculté) PRINCIPALE			
ECOLE (ou faculté) COMPLEMENTAIRE			

40

41

42

16 Quels sont les trois éléments qui comptent le plus à votre avis pour qu'un emploi soit un bon emploi (numéroter vos choix dans l'ordre : 1^{er}, 2^{me}, 3^{me})

- 1 — la rémunération
- 2 — les possibilités de carrière
- 3 — l'intérêt du travail
- 4 — l'utilisation des compétences
- 5 — l'autonomie dans le travail
- 6 — la sécurité de l'emploi
- 7 — l'entente avec les collègues
- 8 — les moyens de travail
- 9 — les possibilités de formation ou de recyclage

43
44
45

17 Parmi les éléments d'un bon emploi, quels sont ceux que vous estimez être totalement ou pas du tout réalisés dans votre emploi actuel ?

46
47

	Totalement réalisé	Réalisé en grande partie	Réalisé en partie seulement	Pas du tout réalisé
1 — La rémunération				
2 — Les possibilités de carrière				
3 — L'intérêt du travail				
4 — L'utilisation des compétences				
5 — L'autonomie dans le travail				
6 — La sécurité de l'emploi				
7 — L'entente avec les collègues				
8 — Les moyens de travail				
9 — Les possibilités de formation ou de recyclage				

48
49
50
51
52
53
54
55
56

18 Pensez-vous exercer une certaine influence sur les décisions de la direction ? Si oui, dans quels domaines ?
(Préciser s'il s'agit de la direction du service ou de l'établissement)

57
58

19 Dans quels domaines souhaiteriez-vous avoir davantage d'influence ?

59
60

20 Est-ce que l'influence que vous pouvez exercer sur les décisions est due

- 1 — plutôt à vos relations personnelles ?
 2 — plutôt à la fonction que vous exercer ?

61

21 Pensez-vous que, dans votre région, le problème de la sécurité de l'emploi

- 1 — affecte autant les cadres que les autres catégories de
personnel ?
 2 — affecte plutôt les cadres ?
 3 — affecte plutôt les autres catégories de personnel ?

62

22 Personnellement, pensez-vous que vous pourriez un jour ou l'autre vous trouver sans emploi ?

- 1 — OUI peut-être
 2 — NON avec réserves
 3 — NON certainement pas

63

23 Est-ce qu'il vous serait facile ou pas de trouver un emploi ailleurs ?

	Dans la région	Hors de la région
1 — ce serait facile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 — ce serait assez facile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 — ce ne serait pas très facile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 — ce ne serait pas facile du tout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

64

24 Pourquoi ?

65

66

25 Prévoyez-vous éventuellement

	Dans votre entreprise	Au cours de votre carrière
— Accéder à un poste plus élevé que celui que vous occupez actuellement (et lequel) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
— Ou croyez-vous être arrivé au sommet de votre promotion ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

67

68

26 Si l'on vous donnait à choisir, pour améliorer votre situation, entre les formules suivantes...
Que choisiriez-vous ?

- 1 — Augmentation de salaire
 2 — Participation aux bénéfices
 3 — Distribution d'actions
 4 — Réduction de la durée du travail

69

27 Par rapport aux autres entreprises de la région la situation économique de votre entreprise est-elle :

- 1 — meilleure
- 2 — La même
- 3 — moins bonne

70

28 Avez-vous des inquiétudes quant à l'avenir de votre entreprise ?

- 1 — NON
- 2 — OUI à court terme
- 3 — OUI à moyen terme
- 4 — OUI à long terme

71

29 L'entreprise dans laquelle vous travaillez a-t-elle été touchée par des mesures de :

- 1 — Fusion d'entreprises OUI NON
- 2 — Regroupement d'établissements OUI NON
- 3 — Réorganisation de services OUI NON
- 4 — Rationalisation du travail OUI NON

72

30 Risque-t-elle d'être touchée à court terme par de telles mesures ? (si oui, précisez lesquelles)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

73

74

76

77

78

79

80

31 Parmi les conséquences possibles quelles ont celles qui concernent, ou concerneraient les cadres ?

- 1 — Amélioration de l'efficacité dans l'organisation du travail des cadres
- 2 — Amélioration des perspectives de carrière
- 3 — Changement plus fréquent de fonction, de région, d'établissement
- 4 — Réduction du nombre des cadres
- 5 — Déclassement (statut inférieur à la fonction remplie)
- 6 — Sous utilisation des compétences (fonction remplie inférieure au statut)
- 7 — Possibilité de formation, de recyclage
- 8 — Autres (préciser)

11

32 Parmi les objectifs que peut poursuivre une entreprise, quels sont ceux que vous estimez être les plus importants ? (Classer trois propositions par ordre de préférence : 1^{er}, 2^{me}, 3^{me}).

- 1 — L'expansion de l'entreprise _____
- 2 — Le profit maximum _____
- 3 — Le développement de l'économie nationale _____
- 4 — L'amélioration des conditions de vie de l'ensemble du personnel _____
- 5 — Assurer des emplois dans la région _____
- 6 — Le progrès technique _____
- 7 — L'épanouissement de l'homme dans son travail _____

12

13

14

33 Pour vous qu'est-ce qu'un cadre ?

15

16

34 On peut dire, d'une façon générale, que les cadres sont tout à la fois :

17

18

19

- 1 — des collaborateurs de la direction
- 2 — des intermédiaires entre la direction et le personnel ...
- 3 — une catégorie spécifique de travailleurs
- 4 — des porte-parole du personnel
- 5 — des salariés comme les autres

(3 choix possibles à classer par ordre de préférence : 1^{er}, 2^{me}, 3^{me}).

35 A votre avis, à quels besoins les amicales et les groupements professionnels répondent-ils et quelles fonctions leurs attribuez-vous ?

20

21

— amicales :

— groupements professionnels :

36 Au sujet de la situation sociale et professionnelle du cadre il est fréquent à l'heure actuelle, d'entendre énoncer un certain nombre d'idées générales. Nous aimerions connaître votre point de vue sur les propositions suivantes.

22

23

24

25

26

27

28

29

- 1 — Le cadre doit être un animateur, un éducateur responsable de l'évolution économique mais aussi sociale et humaine de l'entreprise et de la société
- 2 — L'exploitation des cadres a les mêmes racines que celle des autres salariés
- 3 — Les cadres entendent être payés en fonction des services qu'ils rendent
- 4 — L'entreprise est le cœur de la confrontation. Les cadres qui connaissent les salariés et les employeurs sont pratiquement les seuls à pouvoir faire la charnière
- 5 — Le montant des augmentations de salaire doit être uniforme quelle que soit la position dans la hiérarchie
- 6 — Les responsabilités techniques administratives ou de commandement déterminent chez les cadres des préoccupations sociales et professionnelles spécifiques
- 7 — La position économique et sociale des cadres doit leur permettre de jouer un rôle essentiel dans la construction de l'Europe

Accord	Pas d'accord

37 Lorsqu'un conflit important éclate dans une entreprise au sujet de revendications concernant les ouvriers ou les employés, les ingénieurs et cadres peuvent prendre différentes positions. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?

- 1 — Les cadres n'ont pas à prendre position, le conflit n'est pas leur affaire
- 2 — Les cadres doivent aider la direction à résoudre le conflit
- 3 — Dans un conflit les cadres doivent **rester neutres et jouer le rôle d'experts** car leur compétence les rend susceptibles d'apprécier les incidences du conflit sur la marche de l'entreprise
- 4 — Dans un conflit les cadres doivent **rester neutres et jouer le rôle de médiateurs** car ils sont les seuls à connaître à la fois employeurs et travailleurs
- 5 — Les cadres doivent **se solidariser** avec le reste du personnel

Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Pas d'accord du tout

30
31
32
33
34
35

38 Voici plusieurs propositions concernant le syndicalisme. Avec lesquelles êtes-vous personnellement le plus en accord ou en total désaccord ?

- 1 — Etre cadre et être syndicaliste ce sont deux choses incompatibles
- 2 — Les cadres n'ont pas besoin de syndicat, car ils traitent leurs problèmes directement avec la direction
- 3 — Les cadres ont besoin eux aussi de s'organiser, mais en dehors des syndicats
- 4 — Il est préférable que les cadres se syndiquent à une organisation qui leur soit propre
- 5 — Les cadres ont intérêt à se syndiquer à une organisation regroupant l'ensemble des salariés

Tout à fait d'accord	D'accord en grande partie	En partie seulement	Pas d'accord du tout

36
37
38
39
40
41

39 A votre avis, parmi les préoccupations des cadres, quelles sont celles qui vous semblent prioritaires ? (Indiquer les 3 préoccupations prioritaires dans l'ordre d'importance : 1^{er}, 2^{me}, 3^{me}).

- 1 — Formation
- 2 — Augmentation de salaires
- 3 — Conditions de travail
- 4 — Statut du cadre
- 5 — Sécurité de l'emploi
- 6 — Participation aux décisions
- 7 — Hiérarchie des salaires
- 8 — Fiscalité
- 9 — Liberté syndicale

42
43
44

40 Parmi toutes les centrales syndicales quelle est celle qui est la plus apte à défendre les revendications suivantes ?

- 1 — Formation
- 2 — Augmentation de salaires
- 3 — Conditions de travail
- 4 — Durée du travail
- 5 — Statut du cadre
- 6 — Sécurité de l'emploi
- 7 — Participation aux décisions
- 8 — Hiérarchie des salaires
- 9 — Liberté syndicale

CGC	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC maintenue	Autre (préciser)

45
46
47
48
49
50
51
52
53
54

- 41 Pensez-vous qu'un engagement syndical risque de compromettre la carrière d'un cadre ? 55
1 — OUI 2 — NON
- 42 En cas de conflit entre les cadres et la direction les cadres doivent-ils : 56
1 — Résoudre seuls leurs problèmes
2 — Faire appel à la solidarité des autres catégories de
travailleurs
- 43 Participez-vous habituellement aux élections de délégués du personnel et de délégués
au comité d'entreprise ? 57
1 — OUI 2 — NON
- 44 Aux dernières élections professionnelles quelles listes étaient en présence dans votre col-
lège ? 58
- 45 Quelle liste a reçu votre suffrage ? 59
- 46 Appartenez-vous à un syndicat ? 60
1 — OUI 2 — NON
- 47 Si oui lequel ? 61
- 48 Depuis combien de temps êtes-vous syndiqué ? 62
1 — Depuis moins d'un an (préciser si depuis Mai-Juin)
2 — de 1 à 3 ans
3 — de 3 à 5 ans
4 — plus de 5 ans
- 49 Avez-vous une responsabilité syndicale ? 63
1 — OUI 2 — NON
- si oui, laquelle ? 64
- 50 Appartenez-vous à une association, un mouvement ou à une organisation économique, so-
ciale, culturelle ou autre ? 65
1 — OUI 2 — NON

51 Si oui, précisez pour chacune le nom, la nature des activités, le champ d'action (local, régional, national) et le degré de participation (simple adhérent, membre actif, responsable)

66
67
68

52 Année de naissance

69

53 Lieu de naissance (département)

70

54 Situation de famille :

- 1 — célibataire
- 2 — marié
- 3 — veuf - divorcé

71

55 Nombre d'enfants :

72

56 Votre conjoint exerce-t-il une profession ?

- 1 — OUI
- 2 — NON

73

57 Si oui, laquelle ?

74

75

76

77

78

79

80

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

58 Profession de votre père

11

12

- en début de carrière : Lieu (départ.)
- en fin de carrière (ou actuellement s'il est encore en activité) : Lieu (départ.)

13

59 Profession du père de votre conjoint

14

15

16

- en début de carrière : Lieu (départ.)
- en fin de carrière (ou actuellement s'il est encore en activité) : Lieu (départ.)

60 Quelle est la profession de vos trois meilleurs amis ?

17

18

61 Avez-vous des relations fréquentes (professionnelles ou autres) avec :

- | | | |
|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1 — Des ouvriers | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| 2 — Des employés | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| 3 — Des techniciens | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| 4 — Des ingénieurs | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| 5 — Des dirigeants d'entreprise | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |
| 6 — Autres (préciser) | OUI <input type="checkbox"/> | NON <input type="checkbox"/> |

19

20

21

62 Quel est le niveau de votre revenu familial ? (Revenu brut)

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| 1 — Moins de 12.000 F. | <input type="checkbox"/> |
| 2 — Entre 12.000 et 14.300 F. | <input type="checkbox"/> |
| 3 — Entre 14.400 et 17.900 F. | <input type="checkbox"/> |
| 4 — Entre 18.000 et 23.900 F. | <input type="checkbox"/> |
| 5 — Entre 24.000 et 29.900 F. | <input type="checkbox"/> |
| 6 — Entre 30.000 et 35.900 F. | <input type="checkbox"/> |
| 7 — Entre 36.000 et 47.900 F. | <input type="checkbox"/> |
| 8 — Entre 48.000 et 59.900 F. | <input type="checkbox"/> |
| 9 — 60.000 et plus | <input type="checkbox"/> |

22

63 Parmi les formules suivantes, quelle est celle qui vous semble le mieux caractériser les événements de Mai ?

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 1 — Mouvement de révolte | <input type="checkbox"/> |
| 2 — Mouvement revendicatif | <input type="checkbox"/> |
| 3 — Mouvement révolutionnaire | <input type="checkbox"/> |
| 4 — Psychodrame | <input type="checkbox"/> |
| 5 — Mouvement de masse | <input type="checkbox"/> |
| 6 — Tentative de subversion | <input type="checkbox"/> |
| 7 — Autre (préciser) | <input type="checkbox"/> |

23

24

64 A votre avis, en Mai et Juin, la France a-t-elle vécu ?

- | | |
|--|--------------------------|
| 1 — Plutôt une crise économique | <input type="checkbox"/> |
| 2 — Plutôt une crise politique | <input type="checkbox"/> |
| 3 — Plutôt une crise de civilisation | <input type="checkbox"/> |

25

65 Parmi les propositions suivantes, laquelle vous semble la plus juste ?

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 — En mai, les revendications des cadres rejoignaient celles des ouvriers | <input type="checkbox"/> |
| 2 — Les revendications des cadres rejoignaient celles des étudiants | <input type="checkbox"/> |
| 3 — Les revendications des cadres se situaient au point de rencontre des revendications des ouvriers et de celles des étudiants | <input type="checkbox"/> |
| 4 — Les cadres avaient des revendications spécifiques | <input type="checkbox"/> |

26

27

66 Un certain nombre de cadres ont participé aux événements de Mai. A votre avis, lequel de ces deux éléments a eu la plus grande influence sur leur participation ?

- | | |
|--|--------------------------|
| 1 — Plutôt le mouvement étudiant | <input type="checkbox"/> |
| 2 — Plutôt les grèves ouvrières | <input type="checkbox"/> |

28

72 A votre avis, sur le plan national, quel syndicat a eu la plus grande influence et quel syndicat a eu la moins grande influence sur les événements ?

50

	CFDT	CFTC maintenue	CGC	CGT	F. O.	Autre (précisez)
La plus grande influence						
La moins grande influence						

51

52

73 L'ordre national de grève du 13 mai a-t-il été suivi dans votre entreprise par :

53

Tout le personnel	La majorité du personnel	une petite partie du personnel	n'a pas été suivi du tout

74 Les cadres ont-ils participé à cette grève ?

54

Tous	En majorité	En partie seulement	Aucun

75 Dans votre entreprise existait-il un mouvement revendicatif avant Mai-Juin ?

55

1 — OUI

2 — NON

76 Si oui, de quelle nature.

56

77 Quels syndicats étaient représentés dans votre entreprise avant Mai-Juin ?

57

78 De nouveaux syndicats se sont-ils implantés dans votre entreprise pendant ou après Mai Juin ?

58

1 — OUI

2 — NON

79 Si oui, lesquels ?

59

80 Que s'est-il passé en Mai-Juin dans votre entreprise ?

60

61

62

81 S'il y a eu grève quelle en a été la durée ?

63

82 Pendant les événements de Mai-Juin les cadres de votre entreprise ont-ils eu des rencontres avec des cadres d'autres entreprises pour discuter de leurs problèmes et confronter leurs expériences ?

64

1 — OUI

2 — NON

83 Si oui, quelles entreprises ?

65

84 Avez-vous eu, vous même, des rencontres avec des cadres d'autres entreprises ?

66

1 — OUI

2 — NON

85 Si oui, quelles entreprises ?

67

86 Les syndicats de votre entreprise ont-ils lancé un ordre de grève ?

68

C.F.D.T.	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
C.F.T.C. (maintenue)	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
C.G.C.	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
C.G.T.	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
F.O.	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Autre (préciser)	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>

87 Dans quelle proportion les cadres de votre entreprise ont-ils participé à la grève ?

69

Aucun	Quelques uns	La moitié	La plupart	Tous

88 Vous-même, avez-vous participé à cette grève ?

- 1 — OUI 2 — NON

70

89 Les cadres ont-ils participé à la grève dès le début ?

- 1 — OUI 2 — NON

71

90 A votre avis, dans votre entreprise, les catégories professionnelles suivantes étaient-elles plutôt favorables ou plutôt défavorables à la grève ?

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise (gradés) *	Cadres	Direction (Etat Major) *
Plutôt favorables					
Plutôt défavorables					

72

73

74

75

76

77

78

79

80

* pour les banques.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

91 Parmi les propositions suivantes, quelle est (ou quelles sont) celle (s) qui vous semble (nt) le mieux caractériser le rôle des cadres dans votre entreprise pendant les événements de Mai-Juin ?

11

12

- 1 — Les cadres ont participé à la grève avec les autres salariés
- 2 — Les cadres n'ont pas participé et se sont opposés au mouvement
- 3 — Les cadres n'ont pas participé et se sont tenus hors du mouvement
- 4 — Les cadres ont remplacé la direction défailillante
- 5 — Les cadres ont joué un rôle d'intermédiaire entre les autres salariés et la direction
- 6 — Les cadres ont apporté une aide notable dans l'organisation du mouvement et pour la formulation des revendications
- 7 — Autre comportement (préciser)

92 Si les cadres de votre entreprise ont émis un certain nombre de revendications propres aux cadres ou communes à l'ensemble du personnel, pouvez-vous citer les principales ?

13

1 — Revendications propres au cadres :

2 — Revendications communes

14

93 Chez les cadres, en particulier, y a-t-il eu développement du syndicalisme ?

15

- 1 — OUI 2 — NON

94 Si oui à quelle organisation ont-ils le plus souvent adhéré ?

16

95 Avez-vous participé en dehors de votre entreprise à des réunions ou des meetings directement liés aux évènements ?

1 — OUI

2 — NON

17

96 Si oui, quels types de réunions ?

18

97 Qu'ont obtenu **les cadres de votre entreprise**, à la suite de Mai-Juin (augmentation de salaire, redéfinition de leur statut, rectification de la hiérarchie, information accrue etc...) ?

19

20

98 Pouvez-vous nous dire ce qu'il y a de changé dans votre entreprise depuis Mai-Juin en ce qui concerne :

— Relations humaines :

21

22

23

24

— Organisation du travail :

25

26

— Information et participation

27

— Formation

— Rémunération et classifications

— Vie syndicale

— Autres (préciser)

T A B L E D E S M A T I E R E S

INTRODUCTION	2
<u>P r e m i è r e P a r t i e</u>	8
LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE DES INGENIEURS ET CADRES DES BOUCHES DU RHONE	
- Introduction	9
- CHAPITRE / I La situation économique et la place des cadres dans l'économie régionale (Documents externes à l'enquête)	10
1) : L'évolution économique de la Région de 1954 à 1968.	10
A/ De 1954 à 1964	10
B/ de 1964 à 1968	16
- Evolution de l'emploi dans l'ensemble de la Région Provence Côte d'Azur Corse et dans les Bouches du Rhône ;	16
- Evolution différentielle de l'emploi selon la zone géographique et la taille de l'Etablissement.	20
2) La Place des Ingénieurs et Cadres dans l'économie régionale	26
A/ Données générales sur les Ingénieurs et Cadres	28
B/ Répartition des Ingénieurs et Cadres par branches d'activités	30
C/ Répartition comparative des cadres techniques et administratifs	32
D/ Répartition comparative des cadres techniques et administratifs selon la taille de l'entreprise	34

.../...

E/ La formation des Ingénieurs et Cadres travaillant dans la Région et leur répartition dans les diverses branches de l'économie régionale.	38
F/ L'emploi des cadres .	41
- CHAPITRE / II : Les Ingénieurs et Cadres de l'enquête, leur situation de travail et leurs opinions sur les problèmes de l'emploi.	44
1) Les entreprises et cadres représentés dans l'enquête.	44
A/ Ventilation de notre échantillon par branches d'activités	44
B/ Les branches et les types d'entreprises représentés dans l'enquête (tailles et catégories de personnel)	47
C/ La place occupée par les Ingénieurs et Cadres dans leurs entreprises respectives (Secteurs d'activité, tâches, catégories professionnelles et positions hiérarchiques)	49
D/ Caractéristiques propres à chaque branche et à la population de l'enquête..	57
2) Les caractéristiques personnelles propres aux Ingénieurs et Cadres de l'échantillon.	61
A/ La formation reçue (Niveau d'Etudes et Niveau d'Ecole)	61
B/ Le moyen d'embauche le plus fréquent	64
C/ Age, ancienneté et niveaux des salaires	66
3) Synthèse des données de situation pour les entreprises et les cadres représentés dans l'enquête .	74
4) Les opinions sur le problème de l'emploi	77
A/ La situation économique de l'entreprise	77
- 1/ La position économique par rapport à la Région	77
- 2/ Les inquiétudes sur l'avenir de l'entreprise	79
	.../...

- 3/ Les Transformations pouvant affecter l'entreprise dans l'avenir	82
B) L'Emploi des cadres	83
- 1/ Le chômage chez les cadres	83
- 2/ Les possibilités de retrouver un emploi	84
C) Tableau d'ensemble des opinions sur l'emploi des Ingénieurs et Cadres de notre population	88
- Conclusion	90

2 i è m e P a r t i e

LE SYNDICALISME DES CADRES ; SES CARACTERISTIQUES ET SON INFLUENCE SUR LES ATTITUDES, LES REPRESENTATIONS ET LES CONDUITES DES CADRES	91
- Présentation de la deuxième partie	
- CHAPITRE / I : Caractéristiques des cadres de l'enquête en fonction de leur appartenance et de leur orientation syndicales	93
1) Répartition syndicale selon les branches d'activité , le statut et la taille des Etablissements	97
2) Répartition syndicale selon les secteurs d'activité et les fonctions	100
3) Répartition syndicale des cadres selon leur position hiérarchique	103
4) Caractéristiques individuelles des cadres (Age, niveau d'Etude, niveau de salaire) et orientation syndicale	104
- CHAPITRE / II : L'image du cadre : sa position dans l'entreprise et son attitude dans les conflits.	113

.../...

1) La position du cadre dans l'entreprise	113
2) Le cadre dans la société	116
3) La position des cadres dans une situation de conflit	118
.	
- CHAPITRE III : Les préoccupations et les revendications des cadres ; les moyens d'améliorer leur situation	122
1) Les préoccupations prioritaires des cadres	122
2) Les moyens d'améliorer leur situation	127
.	
- CHAPITRE IV : Les syndicats jugés les plus aptes à défendre les revendications des cadres	130
1) Présentation des modèles de réponses	
2) Commentaires des modèles de réponses	134
Conclusions :	136
.	
- CHAPITRE V : Les modèles d'organisation syndicale : attitude des cadres en fonction de leur propre orientation syndicale	139
- Conclusions de la 2ième Partie	147
. . .	

3 i è m e P a r t i e

LES CADRES ET LES EVENEMENTS DE MAI - JUIN 1968	pages	151
- Avant - Propos		152
- CHAPITRE / I : Mai dans les Bouches du Rhône		153
1) EDF		156
2) Cadarache		161
3) Sud-Aviation Marignane		164
4) La Marine Marchande		172
5) Les cadres dans la grève		182
- CHAPITRE / II : Cadres Grévistes et Non Grévistes		184
1) Branche d'activité		184
2) Secteur d'activité		185
3) Types de tâches		186
4) Position hiérarchique		189
5) Emplois antérieurs		189
6) Ancienneté dans l'emploi actuel		189
7) Age		189
8) Appartenance syndicale		190
- CHAPITRE III : Les cadres caractérisent le mouvement de Mai		192
1) Relations entre les différentes caractéristi- ques		192

A/ Mai comme crise	192
B/ Nature du mouvement	194
C/ Revendications des cadres	196
D/ Influence du mouvement ouvrier et du mouvement étudiant sur la participation des cadres	198
E/ Relation entre Mai et mouvement antérieur ou mouvement à venir	200
2) Participation à la grève et tendance syndicale	202
A/ Mai comme crise	204
B/ Revendications des cadres	205
C/ Participation des cadres	
- CHAPITRE / IV : Les thèmes revendicatifs de Mai	210
1) Thèmes revendicatifs et participation à la grève	211
2) Thèmes revendicatifs et orientations syndicales	215
A/ Niveau de vie, travail, emploi	215
B/ Libertés individuelles et droit syndical	226
C/ Transformation sociale et changement de pouvoir politique	226
D/ Revendications sur les formes de gestion	227

- Conclusion	231
1) Situation socio-économique régionale	231
A/ Branche d'activité	232
B/ Situation économique globale	232
C/ Cadre de vie sociale	233
2) Situation syndicale	233
3) Mai et Juin 1968	234