



HAL
open science

**Progrès technique et luttes sociales dans un secteur
industriel - De l'hypothèse d'une fonction d'avant-garde
des secteurs de pointe à celle de la turbulence des
champs stratégiques**

Christiane Barrier-Lynn

► **To cite this version:**

Christiane Barrier-Lynn. Progrès technique et luttes sociales dans un secteur industriel - De l'hypothèse d'une fonction d'avant-garde des secteurs de pointe à celle de la turbulence des champs stratégiques. Sociologie. Université René Descartes - Paris V, 1972. Français. NNT: . tel-00935440v2

HAL Id: tel-00935440

<https://theses.hal.science/tel-00935440v2>

Submitted on 12 Mar 2014

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.

UNIVERSITE RENE DESCARTES — PARIS V
SCIENCES HUMAINES — SORBONNE

PROGRES TECHNIQUE
ET
LUTTES SOCIALES

DANS UN SECTEUR INDUSTRIEL

De l'hypothèse d'une fonction d'avant-garde des secteurs de pointe
à celle de la turbulence des champs stratégiques

THESE

POUR LE DOCTORAT DE RECHERCHE DE TROISIEME CYCLE

Présentée par

Christiane BARRIER-LYNN

Président du Jury: Monsieur Jean STOETZEL

Professeur à l'Université René Descartes

1972

Qu'il me soit permis d'exprimer ma reconnaissance aux personnes qui ont manifesté de l'intérêt pour ce travail ou qui s'y sont associées :

Monsieur Jean Stoetzel, Professeur à l'Université de Paris V, qui m'a fait le grand honneur d'accepter la direction de cette thèse et d'en suivre l'élaboration avec sympathie;

Monsieur Pierre Naville, Directeur de Recherche au C.N.R.S., à qui je dois une très large part de ma formation et sans la caution bienveillante duquel l'enquête n'aurait pu se réaliser;

Monsieur Jean-Daniel Reynaud, Directeur du Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles, qui a bien voulu discuter longuement mes résultats et dont les précieux conseils m'ont permis d'organiser mes conclusions.

Je remercie non moins profondément les directeurs et chefs de service E.D.F. qui m'ont accordé une liberté sans restriction dans les méthodes et sujets d'enquête.

Je remercie également les agents de cette entreprise pour la chaleureuse sympathie et la confiance qu'ils m'ont témoignées et qui demeurent pour moi, l'apport le plus positif de cette expérience.

Giovani Albergoni et Geneviève Albergoni-Sedoncha, José Rodriguez dos Santos, puis Laurence Cirba et Marianne Sy m'ont aidée sur le terrain et dans le dépouillement des matériaux. Leur collaboration ne s'est pas réduite à une pure exécution et bien des idées ont été le résultat de discussions avec l'un ou l'autre d'entre eux. Ce travail est aussi le leur. Qu'ils sachent que je ne l'oublie pas.

Enfin, l'aide de Jeannette Bailly et de Florence JARRIER a été inestimable pour la présentation du texte. Elles sont aussi associées à son sort.

SCHEMA DE L'INTRODUCTION

- 1.- Présence dans la Sociologie française des dix dernières années de l'hypothèse d'une correspondance entre formes techniques et formes d'action syndicales; ^{et} ~~et~~ qu'aux secteurs techniques de pointe, correspond un syndicalisme d'avant-garde.
 - a) Présence explicite de ces idées chez S. Mallot
 - b) Présence implicite de ces mêmes idées (jouant fonction de pré-supposé) chez C. Durand et quelques autres sociologues de l'école tourainienne.
- 2.- Flottement théorique quant au contenu des formes d'action correspondant à la troisième phase technique.
- 3.- Non-confirmation par plusieurs résultats empiriques de cette hypothèse.
- 4.- Utilité d'une contribution supplémentaire consistant à préciser la spécificité des conduites du personnel employé dans une entreprise caractéristique de la troisième phase technique.

de l'insertion des "leaders d'opinion" dont Katz et Lazarsfeld (1) ont montré l'importance : ceux-là sont-ils choisis de préférence dans le milieu de travail ou dans les "milieux de loisirs" ?

(1). Dans tout ce chapitre, nous nous référons essentiellement à la théorie du "Step-flow of communication" développée par Katz et Lazarsfeld dans leur ouvrage Personal Influences, Free Press, Glencoe, Illinois, 1955.

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

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

J. Maho a adressé de sévères critiques à cette théorie et à ses formes enrichies par les études de diffusion de l'innovation. Il centre ses attaques sur les insuffisances du concept "d'étage" et sur la spécificité des leaders et des voies de diffusion pour chaque opinion car cette spécificité empêche toute prédiction.

Les auteurs de la théorie ne seraient sans doute pas troublés par cette spécificité, ni par cette difficulté de prédiction. On peut en effet concevoir que des recherches plus fines permettraient de prédire quels canaux vont emprunter telle ou telle opinion, compte tenu de telles et telles conditions.

Cf. MAHO, J., "Diffusion de l'innovation. Valeur et limites de quelques concepts". Epistémologie sociologique, 8, 1969, pp.3 à 22.

D'autres critiques, plus pertinentes quoique plus succinctes, ont été émises par BOURDIEU et PASSERON, in Le métier de sociologue. Paris, /Mouton, Bordas, 1969, 430 p.

(Malheureusement, ces critiques demeurent ^{elles aussi} stériles puisqu'elles ne proposent pas de théorie de rechange).

^{de ces auteurs}
nous Voir leurs remarques sur les méthodes d'échantillonnage utilisées dans les premières recherches sur les leaders d'opinion, pp.66-67.

En effet, pour que se définissent des opinions particulières à des milieux distincts, il faut que ceux-ci élaborent leurs positions "en vase clos", il faut que les leaders d'opinion soient toujours choisis par un même milieu, en son propre sein.

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

Les influences qui s'exercent sur le milieu étudié peuvent être supposées de prime abord peu cohérentes puisque les enquêtés sont pour la plupart extrêmement hostiles au gouvernement quand ils considèrent les possibilités d'user de l'arme de la grève et plus centristes que la classe ouvrière française à l'occasion des élections législatives.

Quelles sont donc les multiples sources d'influences qui informent leurs attitudes ? Chacune d'elles agit-elle également sur toutes les strates ?

LES QUESTIONS.-

Pour localiser avec quelque précision l'insertion des leaders, nous nous sommes posé trois séries de questions :

I - a) Qui exerce la fonction de leaders d'opinions syndicales et politiques pour nos enquêtés ?

b) Les leaders d'opinions syndicales sont-ils les mêmes que les leaders d'opinions politiques ?

Selon les résultats acquis par Katz et Lazarsfeld, la probabilité qu'ils soient distincts est élevée; mais à titre de contribution à la théorie du "step-flow of communication", on peut se demander jusqu'à quel point il convient de distinguer des "domaines" ou "familles" d'opinion.

c) Qui est leader pour qui ?

ou : les diverses strates se reconnaissent-elles des leaders distincts ?

II - Dans le milieu de travail, comment se structurent les "cercles" où se débattent les opinions ? les chefs hiérarchiques, les membres des autres services sont-ils admis, peuvent-ils jouer le rôle de leaders d'opinion ?

III - Quelles sont les tendances idéologiques des personnes influentes ? Dans l'hypothèse où les influences seraient multiples, leur diversité s'organisent-elles, recouvrent-elles un sens, ou sont-elles complètement désordonnées ?

CHAPITRE XICONCLUSION

La séquence d'hypothèses supposant que les ingénieurs et techniciens dans les secteurs de pointe se comportent comme les cadres d'une société gouvernée par la science et se mobilisent essentiellement sur des revendications de rationalisation de la production, n'est pas vérifiée, il s'ensuit qu'il faut substituer une nouvelle "logique" : celle des résultats à celle des hypothèses.

Il faut renoncer à vouloir contraster trop fortement "secteurs de pointe" et "secteurs suivistes", faire éclater l'entreprise en différents secteurs aux enjeux distincts et n'entretenant pas nécessairement une forte solidarité entre eux. L'action de chacun d'eux dépend de ses relations avec les forces extérieures à l'entreprise; d'où l'esquisse du champ stratégique où sont impliqués les groupes repérés à l'intérieur de l'E.D.F. et des mécanismes d'évolution des relations dans ce champ particulier.

(1). Il est vrai qu'en ce qui concerne les ingénieurs et techniciens d'association le salarier français, les syndicats ont obtenu de nombreuses gains et que les syndicats français ont obtenu de nombreux gains sur les rémunérations.

I . BILAN DES RESULTATS

I - Résultats de la première série d'observations.

1. Nature des objectifs revendicatifs. Leur ordre de priorité.

a) leur expression dans les organismes consultatifs.

Le fonctionnement des organismes consultatifs a évolué en sorte que l'association qui aurait pu se produire sur le mode rationalisateur entre le personnel et la Direction, ne s'est pas réalisée, sauf sur un point. Ces organismes finissent par traiter presque exclusivement - sous l'action convergente des syndicats et des directions - des problèmes de classement et d'avancement du personnel; ce qui peut expliquer qu'ils intéressent peu le personnel de basse catégorie, dépourvu d'horizons de carrière. Il ne leur serait d'ailleurs guère possible de discuter de la gestion économique de l'E.D.F. sans discuter du même coup les orientations des Plans et sans se transformer en une sorte de "parlement de la politique énergétique nationale".

b) leur expression dans les discours avec les enquêteurs, sous forme de réponse à un questionnaire; et dans les réunions syndicales. Sous la première forme, les revendications de salaires apparaissent de loin, le plus souvent, parmi celles propres à justifier une prolongation des mouvements de grève (1),

(1). Il est vrai qu'au moment de l'enquête, les mécanismes de négociation de salaires étaient bloqués depuis plusieurs années et que les syndicats faisaient campagne essentiellement sur les rémunérations.

sous un aspect parfois assez élaboré, qui leur confère une portée stratégique certaine, sinon le statut de "revendication qualitative" chère aux sociologues. Mais l'observation inattendue de réunions syndicales au cours des grèves de 1966, conduit à considérer que le salaire peut jouer comme ^{signe} symbole d'un antagonisme de pouvoir qui ne sait se nommer comme tel, puisque l'enjeu réel du conflit qui a pu être observé durant plusieurs jours a été le niveau de production pendant la grève, sans que jamais la question des niveaux de rémunération ne soit débattue dans aucune réunion ni conversation. Officiellement, les discussions sur le niveau de production étaient une conséquence des conflits à propos des salaires. En réalité, c'est le conflit à propos du mode de fixation des salaires qui a servi de prétexte à celui dont l'enjeu était le contrôle de la production ou du moins qui s'est transmué localement en ce second conflit.

La protestation des fédérations syndicales, et surtout de la C.G.T., contre les méthodes et les effets de la procédure Toutée a joué, à la base, dans les centrales (et non, bien sûr, dans les centres de distribution, ni les bureaux de l'Équipement), comme "prétexte pour" (ou "occasion de") contester le droit de la Direction de décider du niveau de la production, au moins pendant la durée d'une grève. Cette protestation avait, sans ambiguïté - bien que de manière "sauvage" et sans que le mot eût été prononcé - le sens d'une volonté de "contrôle ouvrier"(1). Ce "contrôle ouvrier" est, en fait, à peu près réalisé durant les grèves légales et générales; quand les services d'exploitation ont essayé de prolonger, seuls, cette expérience de contrôle,

(1). Dans ce cas particulier où le circuit de production est entièrement intégré et automatisé, il faudrait plutôt parler de "contrôle des équipes de pilotage", ou, pour utiliser le langage-maison E.D.F., de contrôle des "exploitants".

pour affirmer leur pouvoir autonome sur la production et exprimer leurs réclamations particulières, leur projet de grève a été sévèrement réprimé par les syndicats, particulièrement par la C.G.T.

Il serait pourtant excessif d'interpréter l'intérêt pour l'élévation des salaires exprimé par presque tous les enquêtés comme un faux prétexte à la combativité de la population étudiée, totalement assimilable à ces rationalisations si fréquentes dans les informations recueillies par questionnaire (1). Dans le cas présenté, le mécontentement à l'égard du mode de fixation des salaires a évidemment joué comme raison primordiale des grèves de 1966, tout comme de celles des années précédentes. Mais une fois un mouvement de grève enclenché, quelles qu'en soient les raisons originelles, il peut se donner de nouveaux objectifs.

Des éléments propres à alimenter des revendications de rationalisation de la gestion (2) sont exprimés: à propos de ce que les enquêtés aimeraient voir changer dans leur entreprise; mais ce genre d'aspiration ne se fait pas prendre en charge par les

(1). et qui ont conduit les recherches de motivation à abandonner cette méthode d'enquête.

(2). A l'EDF, la gestion, en tant que politique d'investissement, échappe à la direction, puisque les options des PLANS sont impératives pour cette entreprise. La gestion interne se réduit au "secteur de transmission" que nous avons distingué des autres aspects de la gestion, en introduction, (p.8). De ce fait, le personnel peut se sentir trop éloigné des centres de décision pour être tenté de les influencer.

Mais nous avons vu aussi (p.9) que le contenu de la gestion était relatif à l'organisation sociale des rapports de production, et quand les rapports sociaux se mettent à changer, les attitudes envers la gestion et les organismes consultatifs conçus y associer le personnel peuvent évoluer. C'est ainsi qu'en 1968, les syndicats, CGT en tête, avaient demandé une réforme des organismes consultatifs, de manière à leur restituer leur destination originelle: l'association du personnel à la gestion de l'E.D.F. Mais ce projet n'a pas eu de suite, puisque aucun changement fondamental dans les institutions n'a survécu à l'année 1968.

syndicats; il n'est pas prioritaire et semble peu susceptible d'animer les attitudes combatives, puisqu'il ne figure nullement parmi les raisons propres à justifier le déclenchement et la prolongation des grèves. Cela se conçoit aisément d'ailleurs : comme il a été expliqué dans la chapitre II, toute revendication attaquant la gestion économique de l'entreprise, bute d'emblée dans le contexte E.D.F., sur la discussion de toute la politique économique française, et les enquêtés se croient assez peu aptes à en débattre.

L'hypothèse des orientations rationalisatrices dans un secteur de production-laboratoire à la pointe du progrès technique et social est donc vérifiée au niveau des problèmes de classement et de carrière du personnel qui sont d'ailleurs gérés par les organismes mixtes consultatifs.

À propos des revendications résiduelles non traitables par la voie des consultations de personnel, il faut introduire ces correctifs et précisions à l'hypothèse :

- a) si l'on classe les revendications suivant :
- qu'elles semblent mériter que l'on fasse des sacrifices et que l'on court des risques pour elles,
 - qu'elles sont chargées ou non d'une grande valeur affective ("qu'elles tiennent le plus à coeur"),
 - qu'elles se présentent comme de simples désirs de changements ne méritant ni sacrifices ni risques,

les revendications de salaires appartiennent aux deux premières catégories, tandis que les revendications à portée gestionnaire (trop peu précises d'ailleurs pour que l'on puisse spécifier dans quelle mesure exacte elles sont rationalisatrices et intégratrices ou contestataires), appartiennent à la dernière catégorie.

Une matière suffisante pour alimenter de telles revendications et les organiser, existe, oui; mais les agents qui la perçoivent ne sont pas prêts à accepter des sacrifices de salaires ni à prendre des risques pour ces germes de revendication.

b) Tandis que les préoccupations de salaires se manifestent avec régularité, celles relatives à la gestion n'apparaissent qu'à un moment précis du questionnaire et attirent l'attention sur les "climats" dans lesquels naissent puis disparaissent les revendications, "climats" qui ont beaucoup préoccupé les militants syndicalistes mais qui n'ont pas fait l'objet d'analyses sociologiques, bien qu'ils exercent vraisemblablement leur influence dans les secteurs industriels d'avant-garde aussi bien que dans les milieux plus traditionnels.

2. Les attitudes à l'égard des moyens d'agir sur l'Etat-Employeur ne semblent pas dépendre de la définition d'objectifs précis, mais s'intégrer à la représentation que l'on se fait de l'état. Suivant que celui-ci n'est appréhendé comme "Traits de Caractère", Force Adverse ou Calculateur Géant, l'attitude à l'égard des grèves de vingt-quatre heures organisées dans la légalité par les syndicats, les formes d'action jugées préférables, l'implication personnelle dans la lutte, se structurent différemment.

Mais dans presque tous les cas où s'exprime une représentation de l'état, celle-ci est défavorable et se trouve liée à des prises de position en faveur d'une extension et d'un allongement des grèves, ou d'une grande rigueur dans les coupures de courant durant les grèves.

Au moment de l'enquête, une importante fraction de la base semblait prête à déborder les syndicats, en ce sens qu'elle souhaitait un durcissement des grèves; mais les difficultés et les risques d'un débordement effectif des organisations syndicales reconnues soulevaient de délicats problèmes illustrés par la tentative de révolte des exploitants.

Au sein de l'échantillon, aucun groupe ne se forme qui se voit partie liée avec l'ORDINATEUR GEANT, ou qui en attende des bienfaits pour les salariés; aucun non plus qui ne songe à lui opposer une autre "rationalité". La population des secteurs de pointe E.D.F., composée surtout de techniciens, ne semble prête ni à adhérer aux valeurs technocratiques de l'état, ni à lutter avec les mêmes armes que lui; elle semble choisir ou de résister avec l'arme traditionnelle des luttes ouvrières, la grève, au besoin la grève intégrale et générale, ou de se résigner à une situation sans issue.

3. Evaluation de la combativité de la base.

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

Les plus constamment endurants aux grèves sont les agents de formation moyenne; dans leur totalité quand il s'agit des grèves légales en cours, dans leur fraction bien informée de politique contemporaine, ou stagnante et régressante quand il s'agit de grèves de moyenne et longue durée.

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

Ces résultats peuvent s'interpréter de la manière suivante : le facteur qui médiatise avec le moins d'équivoque l'effet de la technique sur les positions individuelles, la formation, influence certes dans quelques conditions plusieurs manifestations de la combativité, notamment les divers degrés de l'endurance aux grèves; mais son influence est limitée à un plus petit nombre de manifestations combattives que celle de la trajectoire sociale qui, elle, n'est pas liée aux effets de la technique et qui intervient non seulement directement sur l'attitude envers la légalité, mais aussi comme facteur conditionnant l'influence de la formation sur l'endurance aux grèves longues et moyennes.

On ne peut donc rejeter ni accepter sommairement l'idée suggérée par S. Mallet d'une plus grande combativité chez les techniciens que chez les O.S. Tout dépend, non seulement de leur formation, mais aussi de leur information sur la politique contemporaine, et surtout de leur trajectoire sociale.

Il n'est pas suffisant d'être F 2 pour être toujours et partout plus combatif que les autres, il faut être aussi stagnant ou régressant par être plus favorable aux grèves, ou seulement stagnant et régressant et jouissant d'un bas revenu (quel que soit le niveau de formation) pour être plus opposé à la légalité.

Autrement dit, l'hypothèse selon laquelle les travailleurs seraient plus combattifs dans "les secteurs de pointe" que dans les autres, doit être spécifiée, puisque les attitudes combattives ne sont accentuées par l'un des effets de la technique (le gonflement des effectifs jouissant d'un niveau de formation moyen), que dans certaines conditions assez rares et totalement indépendantes de la technique.

II - Résultats de la deuxième série d'observations.

La relation de la base aux organisations syndicales et politiques.

A - 1. La participation aux activités syndicales est assez élevée.

Les adhérents participent à la vie syndicale selon trois modes de relation à leurs organisations : la relation directe aux délégués, les "dons" en temps et en argent, les activités "intellectuelles"

Les strates supérieures participent davantage à la vie syndicale sur le mode intellectuel et selon les dispositions à donner de l'argent que les strates plus vulnérables, lorsqu'elles ont choisi d'adhérer à la C.G.T.

Dans toutes les strates, la C.G.T. recrute plus de membres que l'ensemble des autres syndicats. Elle trouve ses appuis les plus forts dans les strates moyennes et supérieures et en trouve plus que les autres syndicats à l'intérieur de ces mêmes strates.

Conformément à leur doctrine, les syndicats minoritaires obtiennent une participation homogène entre leurs diverses catégories d'adhérents.

Dans le milieu E.D.F., les strates supérieures semblent donc approuver particulièrement la politique C.G.T. qui ne se donne pour moderniste ni dans un sens rationalisateur, ni dans un sens gauchiste et ultra-révolutionnaire.

2. L'assimilation des doctrines syndicales par la base semble assez médiocre. Un haut degré d'assimilation se rencontre davantage parmi les C.G.T. de toutes strates, or la C.G.T. continue à diffuser une idéologie ouvriériste

qui se présente - au niveau des déclarations de principe du moins - comme fondée sur la lutte des classes et fort peu rationalisatrice". Ses adhérents la perçoivent, à tort ou à raison, comme le syndicat le plus capable d'assumer une lutte de classes.

3. L'examen des motifs d'adhésion déclarés et des circonstances de l'achat de la première carte syndicale, indique que tous les syndicats, et surtout les syndicats minoritaires, sont choisis en priorité pour leur doctrine appréhendée sous ses aspects généraux et dans l'ignorance de leurs détails techniques, c'est-à-dire pour l'idéologie simplifiée et vulgarisée qu'ils diffusent.

La C.G.T. est choisie aussi pour "la force" qu'elle représente en face de l'employeur, puisqu'elle recrute le plus d'adhérents.

Les adhésions syndicales revêtent donc, pour une très large part, une signification idéologique, et, en outre, dans le cas de la C.G.T., un phénomène de "séduction par le nombre".

L'aspect saillant des attitudes et comportements syndicaux peut se résumer par une forte participation aux activités syndicales, motivée essentiellement par un attachement aux doctrines ouvriéristes. Autrement dit, la base syndicale E.D.F. s'orientait en 1966 vers une sorte de "retour aux sources" des luttes ouvrières, et non vers une transformation des syndicats en rouages d'une société scientifiquement organisée.

La très grande confiance dans les syndicats que l'on rencontre encore en 1966, au moins dans les autres services que l'exploitation, peut expliquer que le panorama des motifs d'adhésion ne reflète aucune volonté de faire pression sur les appareils pour les faire évoluer, ni dans un sens

gauchiste ni dans un sens rationalisateur. Les organisations sont pourtant peu contraignantes, la socialisation syndicale étant assurée essentiellement par la famille et les camarades non-militants, les délégués influençant rarement les attitudes de leurs électeurs. La base jouit donc d'une grande liberté de "critique syndicale" sinon "d'action extra-syndicale", comme l'illustre le mouvement autonome des exploitants, mais elle ne l'utilise guère. Les nouvelles couches salariées de l'E.D.F. semblent plus assimilables par le syndicalisme institué (bien que leur assimilation des doctrines syndicales semble très superficielle), que désireuses d'infléchir ses politiques. Leur participation syndicale est ~~elle~~ parfaitement idyllique et jamais "conflictuelle".

La volonté de durcir les grèves anti-gouvernementales - plus accentuée chez les agents des strates moyennes que chez les autres - n'ayant pas pour corollaire une contestation des politiques syndicales ni un essai de les influencer, il faut admettre qu'elle est liée à l'attente de voir les syndicats "utiliser" les potentialités de leur base. Aucun indice ne laisse entrevoir que les travailleurs des secteurs de pointe pourraient envisager de transformer leurs syndicats en instruments de régulation économique et sociale et pas davantage en organisations plus préoccupées qu'elles ne le sont à l'heure actuelle de permettre l'expression de la combativité de leur base. (Celle-là demeure "en réserve"; il est peut-être effectivement difficile de la canaliser et de l'organiser puisqu'elle semble se développer parallèlement à un affaiblissement de la solidarité de classe). La tentative de grève des exploitants montre qu'^{une fraction} des agents E.D.F. croit davantage en la possibilité d'agir en dehors des syndicats, malgré toutes les difficultés que cela soulève, qu'en celle d'une transformation des syndicats en organes plus combatifs. Mais cette minorité n'a pu agir sans l'alliance de la majorité syndicale.

B - Les résultats de l'analyse des comportements politiques semblent conformes aux pronostics qui auraient vérifié l'hypothèse du modernisme rationalisateur des travailleurs des secteurs de pointe.

1. La participation à l'activité des partis politiques est à peu près nulle, et a fortement décliné dans les secteurs où s'est déroulée l'enquête depuis les dix dernières années.
2. Les choix électoraux se concentrent davantage sur les partis du centre et moins sur le P.C. et sur l'U.N.R. que dans l'ensemble de la population ouvrière française; le glissement des voix vers le centre est d'autant plus marqué que l'on considère les strates plus élevées.

La combativité manifestée par les attitudes envers la durée des grèves et les réglementations du droit de grève ne retentit pas sur les comportements électoraux de notre population prototype par un "glissement à gauche". Néanmoins puisque les travailleurs des secteurs de pointe se démarquent clairement de l'électorat ouvrier par une moindre adhésion aux positions extrémistes, il semble évident qu'ils sont plus critiques que les autres devant les orientations extrémistes. Si leur centrisme électoral - assimilable à une neutralité politique - s'accompagnait d'attitudes neutres à tous les niveaux, il serait peut-être justifié d'admettre qu'ils laissent le champ libre à l'invasion de la technocratie et que Théodore Roszak a entièrement raison. Mais dans la mesure où ils manifestent une forte combativité dans leur entreprise, il semble plus exact de conclure qu'ils tendent en effet à confier aux experts-technocrates le jeu des pressions parlementaires, mais qu'ils sont capables de se mobiliser dans leur entreprise pour attaquer violemment les conséquences des décisions de l'Ordinateur-Géant.

Leurs positions peuvent être jugées peu cohérentes d'un point de vue purement intellectuel; mais la règle des comportements humains n'est pas celle des logiciens...

Etant donné les résultats précédents, il est difficile d'imputer totalement leur absence de militantisme politique et "leur glissement vers le centre" au désengagement idéologique supposé caractéristique des travailleurs éduqués et chargés d'appliquer la science au travail industriel et à son organisation.

Il convient de l'expliquer aussi par/la difficulté de la participation politique dans les états modernes, en dehors ducérémonial épisodique des élections.

Le contenu des entretiens enregistrés suggère d'ailleurs que le glissement des votes vers les partis du centre relève à la fois d'une attitude négative à l'égard de tous les partis, d'une critique des mœurs politiques - parfois d'une assimilation du "devoir de voter" à une contrainte qui "gâte un dimanche" -, d'un certain désarroi devant l'éventail des partis et, chez quelques ingénieurs, de la croyance en la possibilité de "gouvernements scientifiques", sans partis, "par les ordinateurs".

III - Résultats de la troisième série d'observations.

Le choix des leaders d'opinion.

Jusqu'à l'entrée dans la vie professionnelle et pendant la scolarité, l'influence de la famille est prépondérante dans la formation des opinions syndicales et politiques.

Après la première embauche, les influences nouvelles jouent essentiellement à l'intérieur du milieu de travail. Les influences exogènes sont extrêmement réduites (les plus importantes d'entre elles émanent vraisemblablement des présentateurs de programme et non des compagnons de loisirs).

Des conduites spécifiées par secteur d'activité sont donc possibles mais seulement pour autant que les influences initiales reçues dans la famille peuvent s'effacer devant celles des amis et des interlocuteurs syndicaux et politiques fréquentés au cours des journées de travail (et qui ne sont jamais choisis parmi les supérieurs hiérarchiques).

Or dans la population étudiée, l'influence de la famille a été encore largement ressentie à l'occasion des élections présidentielles de 1965; les enquêtés n'ont presque jamais remis en question leur premier choix syndical - sauf à l'occasion des scissions en congrès -, et ce choix est aussi très souvent orienté par la famille; l'influence de cette dernière sur les positions syndicales et politiques laisse donc ses empreintes bien au-delà de l'adolescence. Ce phénomène est très généralement répandu (1) et probablement renforcé dans les milieux jouissant d'un niveau de revenu peu élevé et d'une durée de loisirs très limitée (2).

Ainsi

ce qui est assimilé des doctrines syndicales (et qui peut se résumer autour du thème "le syndicat est le seul organe capable de défendre

(1). Il est maintenant démontré que la famille est le principal agent de socialisation politique et que, pour la majorité des individus, le cumul d'expériences ultérieures ne fait que renforcer les orientations et attachements politiques communiqués par la famille, puisque généralement les enfants occupent des positions sociales comparables à celles de leurs parents. Cf. HYMAN, H.H.; Political socialization, Glencoe, 1959.

(2). Dans une enquête sur l'utilisation des équipements collectifs, A. Pitrou a montré que les formes de sociabilité purement électives, non contraintes par les lieux résidence et de travail, ne pouvaient se développer que dans les milieux disposant de loisirs et de hauts revenus.

PITROU, A., La fréquentation des services et équipements collectifs. C.R.E.D.O.C., Paris, 1963, ronéo, 93 p. cf. "Attitudes de sociabilité", pp.58 à 67.

mais pour autant qu

ne pourrait s'expliquer

il, selon toute probabilité, les intérêts primordiaux des salariés) est/fortement intériorisé, en sorte que les syndicats E.D.F. ne pourraient trop s'écarter de leur fonction originelle d'opposition aux pratiques des dirigeants et se transformer purement et simplement en groupes de pression ou en organes auxiliaires du pouvoir, en privilégiant par exemple leur action dans les comités mixtes et au conseil d'administration d'E.D.F.-G.D.F., sans se couper nettement de leur base, du moins tant que celle-ci se recrute largement dans des couches de la population qui détiennent et se transmettent une solide tradition syndicale.

Aussi longtemps que l'influence de la famille laisse des traces durables, les conduites ont peu de chance de s'organiser de manière très particulière par secteur d'activité, mais il est justifié de considérer ceux-ci comme facteurs possibles de différenciation des attitudes, non pas à cause des réponses aux diverses structures de travail, mais tout simplement parce que les échanges d'opinions syndicales et politiques se développent essentiellement dans les milieux de travail, durant l'âge adulte.

II - LOGIQUE ET PARADOXES DES

RESULTATS DE L'ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE

Si l'on s'en tenait aux résultats obtenus par la voie du questionnaire, l'interprétation de la succession de ces résultats consisterait certes à transformer le sens de la première hypothèse, mais pour autant une suite de propositions parfaitement cohérentes ne pourrait s'enchaîner; le nouveau raisonnement qu'il faudrait

substituer au raisonnement hypothétique ne pourrait évacuer un certain nombre de paradoxes; il se présenterait comme suit :

Il n'y a pas apparition d'objectifs rationalisateurs spécifiques dans le secteur de pointe de l'industrie nationalisée qui a été étudié, si ce n'est sur le point relativement secondaire des carrières, mais ^{mutuellement} ~~apparition~~ d'une combativité dirigée contre l'Etat et débordant les syndicats, pour des objectifs qui s'organisent autour des niveaux de rémunération.

Pourtant si des critiques de la gestion économique cherchaient à s'exprimer ^{collectivement} / il semble qu'elles le pourraient à l'E.D.F. plus aisément qu'ailleurs, étant donné la densité du réseau d'organismes consultatifs et le rôle de conseillers officiellement dévolu aux syndicats; et dans le cas de cette industrie nationalisée, toute contestation de la gestion de l'entreprise conduirait à celle des options des Plans et de la politique économique nationale; c'est dire que nulle part ailleurs les revendications gestionnaires ne pourraient être aussi radicales, si radicales que les seuls agents E.D.F. ne peuvent s'aventurer à s'en faire les protagonistes. Même dans les unités techniquement les plus développées, ils préfèrent donc s'en tenir à une action centrée sur les salaires; il n'est pas étonnant, en un sens, qu'ils adhèrent en majorité au syndicat qui privilégie l'action salariale, que ce soit celui-ci qui obtienne la plus forte participation, diffuse le plus largement sa doctrine, etc... Mais les paradoxes apparaissent si l'on considère plus en détails la relation de la base à ses syndicats car ces derniers ne mobilisent pas toute la combativité de leur base.

Les velléités de débordement des appareils syndicaux par leur base contiennent un triple paradoxe puisque la participation aux activités syndicales semble élevée et en tout cas idyllique, puisque l'attachement aux doctrines syndicales - qui servent à justifier la prudence et la mesure dans les moyens de lutte -

demeure très fort chez les syndiqués (et motive le plus souvent l'achat des cartes syndicales, plus souvent que les considérations de carrière..) et puisque les leaders d'opinion sont choisis généralement en dehors des organisations syndicales et politiques, en sorte que la ratification des orientations de l'action syndicale par la base est parfaitement "spontanée" et non contrainte par les appareils.

Dès lors, le triple paradoxe est accentué par le fait que la stimulation de la combativité est exercée le plus souvent par le syndicat capable de se montrer éventuellement le plus répressif, comme le montre l'étouffement de la tentative d'action autonome des exploitants, c'est-à-dire par la C.G.T..

Pourtant cette combativité élevée de la population-prototype étudiée ne cherche nullement à s'exprimer par d'autres voies que la voie syndicale, par une action dans les partis politiques par exemple. Les enquêtés ne conçoivent guère d'autres moyens de lutte que la grève anti-gouvernementale et attendent peu de chose des pressions électorales.

La logique de ces résultats implique trop de paradoxes pour justifier le raisonnement par passage à la limite, évoqué dans l'introduction à la suite de la présentation des hypothèses, et qui aurait consisté à substituer une thèse voisine de celle de Théodore Roszak à celle du courant français relatif à la fonction stratégique particulière et d'avant-garde des salariés des secteurs de pointe.

Nos résultats ne signifient pas que la population enquêtée - peut-être pas assez totalement engagée dans l'application de la science à l'industrie-pour constituer le cas le plus favorable à notre thèse, il est vrai - a basculé du côté des valeurs technocratiques, telles que Roszak les a définies; mais ils ne confirment pas davantage les hypothèses propres à Wallez, puisque les objectifs revendicatifs ne s'organisent pas autour du contrôle de la gestion de l'entreprise et que l'unité syndicale ne se produit pas.

S'il faut départager les thèses inverses de l'accentuation ou de la disparition du potentiel contestataire de la classe ouvrière, à l'intérieur de sa fraction œuvrant dans les industries de pointe, à l'aide des données présentées ici, on ne peut que conclure par des propositions de ce genre : "les travailleurs des industries de pointe ne renoncent pas aux luttes sociales; ils sont même prêts à entreprendre des actions contestataires plus dures que les actions syndicales pour des objectifs très traditionnels et très peu particularisés, mais ils acceptent spontanément la discipline syndicale et ne sont certes pas disposés à tenter d'infléchir les politiques syndicales ni à s'organiser en dehors des syndicats légalement reconnus. Il est donc peu vraisemblable qu'ils suscitent des luttes anti-patronales ou anti-directorales de forme inédite; pour autant il n'est pas dit que le mouvement salarié global - se manifestant dans les secteurs "arriérés" aussi bien que dans les secteurs techniquement les plus "avancés" - ne jouera aucun rôle dans des luttes sociales futures dont les enjeux et les rapports d'opposition deviennent plus complexes que par le passé " (1).

-
- (1). Le chapitre à Alain Touraine, "Anciennes et nouvelles classes sociales" dans la Société Post-industrielle (cf. TOURAINE, A., la Société Post-Industrielle, Paris, Denoël, 1969, 315 p.) constitue un intéressant essai d'appréhension de la multiplication des rapports d'opposition. Mais les classifications proposées sont discutables. Pourquoi décider par exemple, que les ouvriers d'entretien résistent spécialement aux rationalisateurs, les techniciens de bureaux d'étude aux bureaucrates et les salariés ainsi que les professionnels et les étudiants aux technocrates ? Jusqu'à quel point est-il légitime de distinguer les classes dominées (dirigés, employés, opérateurs) et les "noyaux de résistance" aux classes dominantes ?

La distinction des trois classes dominantes (technocrates, bureaucrates, rationalisateurs), des trois classes dominées et des trois "noyaux de résistance" n'est justifiée par aucun critères de classification. Peut-il y avoir des technocrates sans rationalisateurs et même sans bureaucrates ? Cette analyse de Touraine contient beaucoup de propositions arbitraires. Néanmoins elle pose clairement un principe essentiel de l'évolution des rapports de classe : le déplacement des centres de décision en matière d'investissements.

Cette conclusion fait supposer qu'il existe des phénomènes "intermédiaires" entre ceux qui valideraient l'une ou l'autre des deux thèses inverses de Roszak et de Mallet (1); que ces phénomènes sont en fin de compte assez mal connus et mal analysés et que ce sont eux qui expliquent ce rôle non nul mais "tempéré" des salariés des secteurs de pointe dans les oppositions sociales modernes.

C'est dire que notre travail introduit à une nouvelle recherche et non à une conclusion définitive par un c.q.f.d.. Nous présenterons maintenant les prémisses de ces nouvelles réflexions et en chercherons les fondements dans une tentative d'explication des "paradoxes" rencontrés dans les attitudes de nos enquêtés.

Nous rechercherons un principe susceptible de rendre compte des incohérences manifestées dans les conduites des agents E.D.F., dans l'analyse de l'autre source de données que celles recueillies par questionnaire : la monographie des grèves de 1966; c'est-à-dire non plus dans l'examen des conduites individuelles mais dans celui de la fonction stratégique des organisations.

(1). Sans doute dans ses ouvrages récents, Mallet s'empare à son tour du vocable de technocratie, mais l'introduction de ce nouveau terme dans son langage, ne modifie pas fondamentalement ses thèmes de réflexion. Il ne le définit pas, tantôt il l'oppose à socialisme, tantôt il le lie à bureaucratie et il ne l'utilise *qu'aux fins* ~~laisse confiné~~ d'une analyse de type économique des processus de développement des forces productives. En ce sens, ses thèses demeurent très éloignées de celles d'un Roszak et n'annulent pas celle de "la nouvelle classe ouvrière" exposée *dans* dès 1963.

C.G. cf. HALLET, Serge; Le pouvoir ouvrier, Bureaucratie ou démocratie ouvrière, Paris, Anthropos, 1971, 246 p.

(1). Informations...
vérifier...
"Wikipedia"

III - DEPASSEMENT DU PARADOXE :

"LA BASE VOUDRAIT DEBORDER LES SYNDICATS, MAIS ELLE LEUR FAIT
CONFIANCE ET ACCEPTE LEUR DISCIPLINE"

Une explication partielle de l'emprise C.G.T. sur le milieu E.D.F. et de la discipline qu'elle peut en obtenir a été fournie par l'analyse des circonstances des prises de cartes syndicales, à partir des informations recueillies par questionnaire. On a vu que grâce à ses nombreux militants, répartis de manière réfléchie dans tous les services, la C.G.T. peut établir des contacts avec presque tous les nouveaux embauchés, alors que les syndicats minoritaires n'en contactent qu'un petit nombre. Il y a tout lieu de supposer que ces contacts se répètent de manière continue après la prise de carte.

Mais par ailleurs, on a trouvé que le leadership d'opinion proprement dit échappe, dans une très large mesure, aux délégués et militants syndicaux, en sorte que la décision de se syndiquer et le choix d'un syndicat seraient déjà préparés quand se produit la rencontre avec le délégué syndical. Sans l'intervention de ce dernier, l'agent EDF négligerait peut-être d'acheter sa carte; mais s'il était à l'avance hostile à la C.G.T., ou à tout autre syndicat, il n'hésiterait pas à repousser le vendeur de cartes.

L'explication par la multitude des contacts et le volume des communications à l'intérieur d'une organisation syndicale paraît donc insuffisante; elle n'explique pas, par exemple, pourquoi la C.G.T. devient rapidement dominante dans les centrales modernes, alors que, paraît-il, la direction E.D.F. évite d'affecter les militants C.G.T. aux centrales récemment construites (1).

(1). Information recueillie auprès d'agents CGT et difficile à vérifier. Il demeure que les CGT étaient exclus du "Dispatching".
chap. III, les centrales modernes

Mais si l'on se rapporte de nouveau à la monographie des grèves de 1966, qui relate "les méthodes C.G.T." pour obtenir la discipline de la part de ses adhérents et également de ceux des autres syndiqués, le paradoxe s'évanouit.

On a remarqué que l'argument décisif, lancé par le meneur CGT qui a fait "plier" les exploitants, est le suivant :

"Si des poursuites sont engagées contre vous, nous ne vous couvrirons pas : nous irons peut-être vous porter des oranges pour vous reconforter dans vos prisons; mais nous n'essaierons pas de vous en sortir. Prenez vos risques".

En réalité, en avançant cet argument, le militant C.G.T. a joué - de bonne ou mauvaise foi - sur l'ignorance de ses mandants en matière de droit du travail, en exagérant le rôle protecteur du syndicat présenté comme l'organisme pouvant se mettre en quête d'avocats pour les grévistes emprisonnés (1).

... central", (centre qui répartit l'énergie sur l'ensemble du réseau électrique et dispose de tout un réseau téléphonique dont l'importance stratégique est évidente); et que ce service, véritable centre nerveux, demeurait un fief U.N.C.W. au moment de l'enquête.

- (1). Le traité de Droit du Travail publié sous la direction de G.H. Camerlynck Paris, Dalloz, 1966, précise que la protection syndicale ne peut jouer que pour les peines disciplinaires. Dans le secteur public et nationalisé, les sanctions prévues pour une désobéissance à un ordre de réquisition lancé contre les agents sommés de reprendre leur travail, sont l'emprisonnement d'un mois à un an et l'amende de 60 à 180.000 Fr (article 28 de la loi du 11 juillet 1938). Des sanctions disciplinaires, y compris la révocation, s'y ajoutent a fortiori. Une liste de onze peines disciplinaires figurent dans l'article 30 de l'ordonnance du 4 février 1959 dont la rétrogradation, la révocation, la révocation avec perte de la pension, etc.. Les statuts R.A.T.P., S.N.C.F., E.D.F.-G.D.F. contiennent des dispositions d'ordre disciplinaire particulières. L'autorité hiérarchique y jouit d'un pouvoir discrétionnaire dans le choix de la sanction; le contrôle juridictionnel s'exerce non sur le degré de gravité de la faute, mais seulement sur l'exactitude matérielle des faits et sur leur qualification juridique. A l'EDF, les syndicats n'auraient pu intervenir que sur les sanctions disciplinaires infligées par la direction EDF, et nullement pour couvrir les grévistes passibles de prison s'ils avaient refusé d'obéir à un ordre de réquisition. Cf. tome VI, SINAY, H., La Grève, chap. III, les réquisitions, pp. 412 et suivantes.

On se rappelle aussi qu'à ce moment-là, le personnel de Chinon était encore "traumatisé" par le déplacement du chef de bloc qui, par fatigue ou inattention, avait laissé se produire une baisse excessive de tension causant la perte de la turbine d'E.D.F.1. Les syndicats n'avaient pas osé essayer de défendre le chef de bloc fautif; et c'est le chef de centrale qui avait demandé - suivant le vieux principe "noblesse oblige" - à ses supérieurs la ré-intégration dans une autre centrale du chef de bloc ^{sauchonné} licencié pour faute professionnelle grave.

Les syndicats, dans le secteur nationalisé, ont un rôle important à jouer, s'ils le veulent, dans la protection contre les sanctions de nature disciplinaire, c'est-à-dire celles émanant de la direction de l'entreprise.

Ils n'avaient nullement tenté d'intervenir pour éviter le licenciement du chef de bloc distrait. L'auraient-ils fait davantage pour essayer d'empêcher la direction de porter plainte contre les exploitants, s'ils avaient entrepris un ^{seur} type de grève inacceptable aux yeux de cette direction et passible d'ordres de réquisition, puisque si elle s'était étendue à toutes les centrales, elle aurait privé la France des quatre cinquièmes de sa production énergétique(1)?

Il semble certain qu'à la date de l'enquête, les syndicats, et surtout le plus fort, la C.G.T., étaient perçus par le personnel de Chinon, comme les "Protecteurs" contre les directions, contre les ministres qui peuvent lancer des ordres de réquisition, contre la police prête à conduire les récalcitrants en prison, etc....

(1). Un cinquième de l'électricité française d'origine thermique est produite en dehors de l'EDF : par les houillères nationales, la sidérurgie et diverses entreprises privées. Cette production extérieure à l'EDF atteignait 19 % de la production nationale en 1960; 22,4 % en 1965 et à cette époque, on prévoyait qu'elle serait de 24,6 % en 1970 et 28,4 % en 1975.

L'emprise syndicale C.G.T. et la soumission à sa "discipline" peuvent donc s'expliquer facilement par sa fonction de "protecteur" unique contre la police, l'armée, la justice, même si cette fonction est imaginée de manière aberrante par la population observée, du fait de l'ignorance des dispositions législatives précises où elle est maintenue. Quand les syndicats refusent d'assumer cette fonction, leurs membres ne peuvent ^{savoir qu'} chercher d'autre appui.

Il est certain aussi que les syndicats détiennent le monopole des communications entre les millions de travailleurs répartis en France et dans le monde, ou plus étroitement, entre les milliers d'agents E.D.F.; ils constituent le seul organe susceptible d'entretenir leur cohésion, de coordonner les grèves locales. Cette fonction intégratrice et coordinatrice légitime leur puissance en face de la police, l'armée... et autres institutions potentiellement hostiles aux grévistes trop "endurants".

Les comportements les plus élémentaires du personnel exploitant ne peuvent donc s'expliquer sans référence à ces multiples institutions et l'action sociale qui en résulte ne peut que dépendre des relations que les divers acteurs établissent entre eux et qui peuvent être toutes non moins ambiguës que celles des syndicats à l'égard de leurs "protégés".

A ce point de l'analyse, il apparaît que toute tentative d'analyse de l'évolution des luttes sociales, à partir des transformations dans la situation des protagonistes, pour indispensable qu'elle soit, est insuffisante, et doit être complétée par celle des rapports et des "jeux" choisis par les multiples partenaires.

Si l'on parvenait à établir avec exactitude "l'échiquier" des forces en présence, c'est-à-dire à dresser l'inventaire des "jeux" possibles pour chacun des partenaires recensés, puis de suivre la restructuration de l'échiquier après la décision de l'un des protagonistes, la connaissance du développement des luttes sociales se trouverait précisée.

(1). Ateliers, fêtes, manifestations
festives, à caractère
identifiables.

Quoi qu'il en soit, la recherche sur le thème de l'évo-
tion des orientations des salariés, semble mériter d'être dépassée au
profit de celle sur les changements possibles dans des "champs straté-
giques" précisément définis.

En effet, les valeurs nouvelles qui peuvent éclore, que
ce soit dans "des secteurs de pointe" ou des secteurs en déclin, dans
les couches les plus nouvelles ou les plus anciennes de la population
actives n'ont de portée stratégique que si les acteurs en quête de ces
valeurs peuvent vaincre les forces qui s'y opposent.

Nous essaierons maintenant, à l'aide des données de
l'enquête qui aboutit à considérer précisément cette question, de définir
ou du moins d'ébaucher les champs stratégiques qu'elle a amené à prendre
en considération et auxquels il serait éventuellement possible d'appli-
quer des modèles d'analyse proprement stratégique.

IV - PERSPECTIVE Couverte SUR L'ANALYSE DES RELATIONS STRATEGIQUES

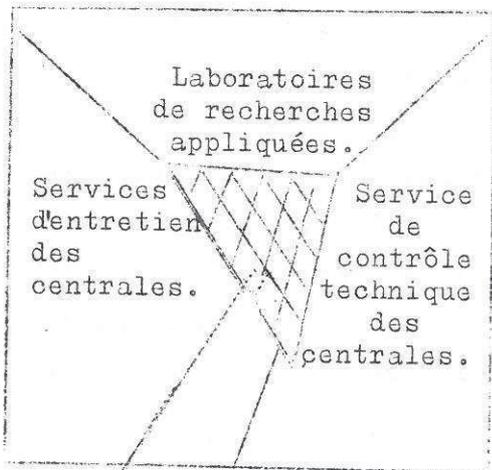
A.- APPREHENSION DU CHAMP STRATEGIQUE(1) REPERE ET DES MECANISMES D'EVOLUTION DES INTERACTIONS QUI S'Y EXERCENT.

L'observation "quasi-participante" des grèves de 1966
a mis en évidence la fonction stratégique autonome des équipes d'explo-
itation et conduit à faire "éclater" la notion de "secteur de pointe". Là
où une action offensive - bien que réprimée par les syndicats - a
éclaté, ce n'est pas dans les laboratoires, comme le point de vue de
l'école tourainienne induisait à l'attendre, ni parmi les strates de
techniciens et ingénieurs de

(1). Entendons par "champ stratégique", l'ensemble des interactions mani-
festées, à un moment donné, entre des partenaires dénombrables et
identifiables.

tous services, comme le point de vue de S. Mallet le laissait prévoir; mais dans les équipes de pilotage des centrales.(1).

Dans la mesure où une représentation graphique peut aider à mieux percevoir des tensions stratégiques, il faudrait schématiser et caractériser les oppositions et affinités entre les secteurs EDF que nous avons explorés comme suit :



Equipes de pilotage.

 Action propre aux équipes de pilotage des centrales automatisées, demeurées en contact direct avec les appareils de production et visant à leur autonomie et au "contrôle ouvrier".

 Action propre aux "secteurs périphériques", c'est-à-dire plus éloignés de la production directe que les équipes de pilotage et homogénéisée par l'appartenance au secteur nationalisé, visant à la rationalisation des carrières, à l'amélioration des institutions destinées à favoriser les négociations de salaires et réprimant l'action des équipes de pilotage, sous l'égide de la CGT.

- Action non différenciée suivant les strates; la solidarité de classe disparaissant toutefois au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie professionnelle.
- différenciée suivant l'appartenance syndicale; les CGT étant les plus combattifs, mais aussi les plus disciplinés et les plus cohésifs.

(1). Equipes dont la composition est exposée en annexe, avec détails. Rappelons ici que chacune d'elles groupe huit personnes aux qualifications distinctes (9 dans les centrales nucléaires), coopérant sur le mode structurel défini par Popitz, bien que le statut EDF, les classe dans une grille hiérarchique. Chaque centrale - ou unité de pilotage - emploie par rotation cinq équipes d'exploitants. Il y en a donc 15 dans les trois centrales de Chinon.

Nous nous trouvons donc en présence de rapports stratégiques de nature distincte : ceux inhérents au secteur nationalisé et ceux caractéristiques des équipes les moins distantes du matériel de production. Dans le cas présenté, ce sont ces derniers seulement qui peuvent être imputés aux "secteurs de pointe" et que l'on peut supposer analogues aux rapports stratégiques qui se créent autour des équipes de pilotage, dans l'industrie privée. La stratégie des "services périphériques", plus ou moins bureaucratisés suivant leur distance à la production, peut subir quelques variantes entre les secteurs privé et nationalisé.

L'automatisation de la production a donc eu comme effet, dans le cas présenté, d'accentuer les oppositions entre le personnel demeuré en contact permanent avec le matériel de production, et celui des services moins directement productifs, mais on ne peut discerner si ce sont les groupes les plus proches ou les plus distants de la production qui "entraînent" les autres; (à tout le moins peut-on parler d'une "répression" exercée par les seconds sur les premiers).

Dans l'aire même de l'entreprise, trois partenaires : exploitants - fédérations syndicales - direction, se sont montrés capables de s'unir tour à tour, deux à deux, contre le troisième. Un quatrième "partenaire" : "les services périphériques" semblent "suivre" les fédérations, sans discussion.

Les possibilités d'alliance et d'opposition sont, au niveau de l'entreprise, réduites; mais l'un des trois acteurs, la direction, a le pouvoir de faire appel à des forces extérieures : la marine, la police... dont l'intervention pourrait déclencher des réactions en chaîne.

A partir de la liste des partenaires avec lesquels les enquêtés se sont déclarés engagés, il est possible d'ébaucher un schéma résumant les interactions qui définissent le champ stratégique où évoluent les groupes et organisations internes à l'E.D.F.

l'enquête, opposé aux autres groupes et organisations

s'atténuer, sauf dans le cas de la direction

Les groupes et organisations externes avec qui ceux-ci se voient en relation : essentiellement l'Etat et les Usagers, se présentent pour eux sous différents masques :

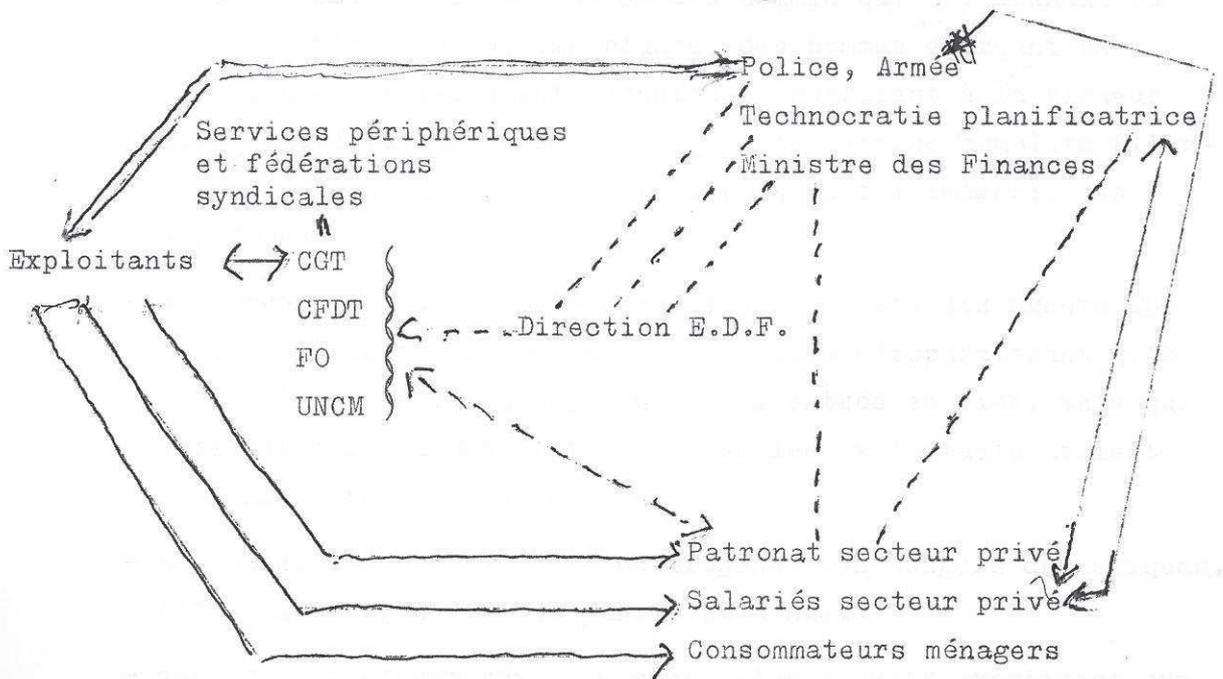
L'Etat est à la fois

- Police, Armée ("force adverse")
- Technocratie planificatrice ("Calculateur Géant")
- Interlocuteur dans des négociations désirées mais non réalisées.
- Ministère des Finances
- Ministre de Tutelle.

Les Usagers se décomposent en

- Consommateurs ménagers
- patronat privé
- salariés du secteur privé.

Si bien que l'ensemble des interactions possibles peuvent être recensées à partir d'un schéma de ce genre :



où les flèches symbolisent les rapports d'opposition au moment de l'enquête, opposition peut-être pas radicales et susceptibles de s'atténuer, sauf dans le cas de la flèche exploitants —> police,

si les exploitants avaient maintenu leur volonté de s'engager dans leur grève.

Les pointillés figurent des relations plus ambiguës et susceptibles d'alimenter des oppositions ou des alliances selon l'intensité des rapports conflictuels figurés par les flèches.

L'examen de cette structure d'interactions appelle quelques distinctions du point de vue de :

- l'identité des acteurs,
- des ~~types~~
modes de relations qu'ils entretiennent entre eux.

a) - Du point de vue de l'identité des acteurs, il est possible de distinguer dans le cas analysé ci-dessus :

- des institutions étatiques qui peuvent s'incarner dans une personne (ministre des finances), dans un "corps" (armée, police), ou prendre une forme abstraite (le Plan), telle que les caractéristiques personnelles des hommes qui lui donnent sa réalité, n'ont aucune importance, ces hommes exerçant une fonction essentiellement technique, pourraient à la rigueur être avantageusement remplacée par une machine complexe (l'ordinateur géant qui semble être apparu dans l'imagerie des enquêtés).
- des organisations volontaires : les syndicats des agents EDF et les syndicats patronaux (ces derniers n'apparaissant qu'à titre d'acteurs virtuels, non encore entrés en lice, mais qui seraient certainement intervenus si les exploitants avaient mené leur projet à terme).
- une masse non organisée et hétérogène, les usagers domestiques, elle aussi virtuellement partie prenante.
- des groupes structurés, jouissant d'un pouvoir exorbitant sur la production industrielle française, et pour cela, passibles de sanctions extrêmement graves : les "exploitants".

- une institution que l'on pourrait qualifier de techno-économique et qui, dans une certaine mesure, prolonge les institutions étatiques dont elle dépend, la direction E.D.F. et la hiérarchie qui assure la diffusion et la ramification de son autorité

Suivant leur identité, les différents acteurs ne manifestent pas les mêmes intérêts, ne disposent pas des mêmes moyens pour agir, peuvent plus ou moins aisément se faire représenter par un porte-parole.

b) - Les relations entre ces acteurs peuvent être distinguées selon qu'elles sont susceptibles de se concrétiser par une rencontre volontaire (une relation face-à-face pour reprendre l'expression de Michel Crozier (1)), dans les situations de négociation notamment, ou que, faute de représentants reconnus qualifiés de part et d'autre, elles demeurent abstraites sans qu'un contact réel puisse s'établir.

Au premier type se rapportent les relations Ministre des Finances - Syndicats (une rencontre entre un ministre ou ses commis et les représentants des syndicats est chose non impensable), syndicats - Direction EDF.

Au second type appartiennent les relations Exploitants — usagers industriels et domestiques. Bien qu'abstraite, en ce sens qu'aucune rencontre entre délégués des producteurs et des usagers n'est prévue (2) ni possible dans l'état actuel des institutions, cette relation n'en est pas moins réelle et primordiale.

-
- (1). CROZIER, Michel, Le phénomène bureaucratique, Paris, Seuil, 1963, 388 p.
- (2). Sinon au sein du Conseil d'administration de l'EDF. Mais les membres du conseil d'administration sont suffisamment éloignés de qui ils sont censés représenter, pour former un univers clos sur lui-même, sans contact avec ses mandants. Sa marge de manoeuvre est, selon la rumeur publique, très limitée devant les décisions imposées par des ministres ou la Direction générale. Les "représentants" des usagers sont particulièrement éloignés de leurs mandants; ils sont tous choisis parmi les dirigeants des firmes privées et aucune association d'usagers d'aucune sorte n'existe ni pour leur confier un mandat précis, ni pour en surveiller l'exécution.

Le premier ^{groupe} type de relation donne aisément lieu à des rencontres institutionnalisées avec calendriers, lieux désignés pour les réunions, cérémonial; ainsi en est-il de celles qui ont lieu entre directeurs et représentants syndicaux, tandis que le second type de rapports ne dispose d'aucun canal institutionnel pour s'exprimer :

les relations Exploitants — Patronat privé,

Exploitants — Salariés de l'industrie privée,

Exploitants — Usagers domestiques,

ne peuvent donner lieu à des rencontres des représentants des uns et des autres.

La réclamation des exploitants de pouvoir vivre suivant le rythme social de tout le monde, étant rejetée par la Direction EDF aussi bien que par les syndicats du personnel, ses auteurs ne peuvent donc se faire entendre des clients de l'EDF sans passer à la grève insurrectionnelle. Pourtant, ces clients ignorent, dans leur grande majorité, les conditions de travail des exploitants et leur existence même.

L'existence d'institutions prévues pour les rencontres et discussions entre partenaires sociaux ne suffit pas à diagnostiquer toutes les tensions sociales importantes. Le recensement de celles-ci ne peut s'opérer que par la recherche systématique des tensions non institutionnalisées. Ceci dit, ces tensions ^{non institutionnalisées et} faiblement institutionnalisées sont vraisemblablement les plus "turbulentes" et l'appréhension des mécanismes de cette turbulence est jusqu'ici peu aisée, le jeu des alliances et des oppositions variant suivant les objectifs sans cesse fluctuants des acteurs et les possibilités de ceux-ci de faire apparaître ou non d'autres "acteurs cachés". Nous présentons une première tentative de saisir quelques-uns des mécanismes de cette mouvance peu apparente, jamais ratifiée par des textes ayant valeur juridique.

Les renversements des relations d'alliance et d'opposition qui constituent ce que nous avons appelé la turbulence des relations entre différents acteurs sociaux ne peuvent s'explorer correctement,

si l'on n'introduit une dimension temporelle et si l'on n'essaie de discerner les mécanismes d'évolution de chaque interaction.

Bien qu'il ne fut nullement à l'origine de cette recherche de tenter de discerner des mécanismes de cette nature, essayons à propos du cas présenté dans le chapitre précédent, de ^{constituer} ~~discerner~~ des séquences différenciées sans ambiguïté possible du point de vue de leur contenu événementiel, mais présentant toutes les mêmes caractéristiques formelles et susceptibles ainsi d'être comparées.

On peut considérer que les événements de 1966 se sont déroulés en quatre actes.

- I - Discussions impossibles à dénouer dans le cadre de la procédure Toutée.
- II - Grèves nationales successives des 18 février, 23 mars, 20 avril, pour protester contre le blocage des négociations dans le cadre de cette procédure; négociations dont l'enjeu n'était pas exactement le même pour les deux parties, puisque les syndicats se préoccupaient des salaires réels et le ministre des Finances de la masse salariale.
- III - Grève locale des exploitants de Nantes-Cheviré qui provoque immédiatement des réactions et des dépôts de préavis dans d'autres centrales, en particulier à Chinon. Escalade de menaces : menaces des exploitants de déclencher un conflit avec toute la population en privant les industriels, aussi bien que les usagers domestiques d'électricité; et à Chinon, de lancer des poussières radio-actives sur la région; de ne plus contrôler l'irradiation des cartouches d'uranium dans les réacteurs; etc...
Menaces de la C.G.T. de lancer la police et l'armée à l'assaut des exploitants et de laisser ceux-ci faire un séjour en prison.

L'enjeu de cette grève n'était pas une augmentation de salaires particulière à la seule catégorie du personnel exploitant, mais la possibilité, pour eux, de s'insérer dans le temps social

de tout le monde; en un premier temps par la mise en place d'une sixième équipe de roulement (un sixième "quart") qui aurait raccourci leur temps de présence hebdomadaire et annuel à l'usine.

Les avantages en salaire qu'ils demandaient n'avaient d'autre valeur que de compensation à leur impossibilité à participer normalement, malgré cela, à la vie de leur foyer, de leur commune, etc...

IV - Répression du mouvement des exploitants par la C.G.T., suivie aisément, mais plus timidement, par les autres fédérations.

Résumons ces événements, en ne faisant figurer comme caractéristiques formelles de chacun des quatre actes que : dans une première colonne, les acteurs, leur enjeu, l'état de leurs relations au terme de la séquence et, dans une seconde, "l'incident" qui provoque le passage à la séquence suivante. L'histoire de la révolte des exploitants de Chinon peut dès lors se réduire au processus d'évolution suivant :

Première séquence : Acteurs essentiels : Syndicats EDF/ministre des finances

Enjeux... : - pour les syndicats :
obtenir des discussions sur les salaires réels, en outre pour la CGT, contester la notion de masse salariale.
- pour le ministre :
contrôler l'augmentation de la masse salariale.

Etat des relations.: Négociations bloquées → Appel des syndicats à un nouvel acteur : leur base.



Deuxième
séquence

: Acteurs... { Comité de grève national/
Direction nationale EDF

{ Comités de grève locaux/
Directions locales EDF

Enjeux... Niveaux de production
pendant la grève :

{ - production nationale
- productions locales.

Etat des
relations. Accord entre
comités de grève
et directions

Exécution des
consignes de
conduite de la
grève - mise
en vedette d'un
nouvel acteur :
le groupe des
exploitants.

Troisième
séquence. : Acteurs : Exploitants/syndicats, Direction

- Enjeux : - pour les exploitants :
participer à la vie sociale
en s'insérant dans le rythme
du "temps de tout le monde".
- pour la direction et les
syndicats : empêcher ce
groupe de prendre
trop de pouvoir.

Etat des
relations: Négociations refusées par
la Direction ^{générale} et refus
des syndicats de prendre
en charge les revendica-
tions des exploitants.

→ Pression des
exploitants
sur leurs
adversaires
en tentant
une action en
direction de
partenaires
"extérieurs":
les usagers.

→ Pression des
syndicats sur
les exploi-
tants en les
menaçant de
l'appel à la
police et
de la prison



QuatrièmeSéquence:

Dénouement 1ère séquence. La seconde pression est la plus forte; les exploitants rentrent dans le rang. Retour à la situation de départ: les exploitants n'ont rien obtenu, mais les syndicats n'ont pas davantage fait éclater le carcan de la procédure Toutée. (Il faudra attendre les événements de 1968 pour que celle-ci cède et fasse place à la convention salariale de décembre 1969 qui indexe les variations de la masse salariale à la fois aux variations monétaires, à celles de la production intérieure brute du pays et à celles de la productivité globale d'E.D.F. et G.D.F.(1).)

Notre enquête ayant été très limitée dans le temps, il ne nous est pas possible de suivre avec précision l'enclenchement des nouvelles séquences qui ont abouti à ce dépassement de l'état des relations qui apparaît dans la séquence initiale du mouvement de grève d'avril 1966 et qui n'a pu évoluer sans la secousse de 1968.

Mais l'examen des quatre séquences ci-dessus - auquel il est même possible d'ajouter celui de la convention salariale de 1969 qui ouvre, d'une certaine manière, la boucle d'événements qui avait paru

(1). Cette convention a été amendée par les avenants de février 1971; elle assurait implicitement une augmentation des salaires supérieure à celle des prix en période d'expansion. Mais en cas de stagnation économique accompagnée d'une flambée des prix, situation que la France a connue en 1958-1959, par exemple, l'application de la formule mathématique qui détermine l'indexation, n'assurerait même plus le maintien du pouvoir d'achat. C'est contre ce risque que les syndicats ont voulu se prémunir et ont obtenu les avenants qui garantissent une progression du pouvoir d'achat de 3 %, quelle que soit la conjoncture.

se reformer en 1966 - permet une réflexion sur la dynamique des interactions observées introduisant à une théorie de la turbulence des relations stratégiques fondées sur les lois d'évolution des rapports de force, quand ils se manifestent en dehors de règles institutionnalisées respectées par les partenaires.

B - CARACTERISTIQUES PARTICULIERES DES MECANISMES
D'EVOLUTION DES SEQUENCES OBSERVEES.
DE QUELLE THEORIE RELEVENT-ILS ?
JALONS POUR UNE THEORIE DE L'EVOLUTION DES
RAPPORTS DE FORCE DANS LES CAS DE REGLES
DU JEU SEMI-INSTITUTIONNALISEES.

Les événements de 1966, observés de près dans les centrales nucléaires ne peuvent s'expliquer par une théorie des négociations collectives et des conflits industriels nettement démarqués les uns des autres, et où les uns et les autres sont clairement institutionnalisés puisqu'ils se situent tout au long du processus à mi chemin de négociations et de conflits, ou participent des uns et des autres.

A elle seule, cette proposition n'apprend rien au sociologue.

La C.G.T., par exemple, et avant elle tous les théoriciens du mouvement ouvrier, ont toujours conçu une négociation comme une pause dans un conflit dont l'enjeu est posé à long terme; et, à court terme, ils considèrent une grève comme un moyen de "débloquer" ou d'appuyer une négociation.

Ce qui semble mériter plus d'attention de la part du sociologue, c'est que, dans le cas rapporté, les événements se déroulent en dehors des règles institutionnelles, sans toutefois parvenir à aboutir à des explosions purement "sauvages" ou de caractère insurrectionnel.

Nous allons ~~démontrer~~ :
 soutenir

- 1) que les événements observés ne peuvent être assimilés ni à des processus de négociation ni à des conflits clairs et nets;
- 2) qu'une théorie "à l'américaine" des négociations-conflits supposant des règles contractuellement définies par les partenaires et respectées par eux, ne peut s'appliquer à cette étude de cas.
- 3) Enfin Nous formulerons ^{ensuite} quelques propositions propres à générer une théorie de l'évolution des rapports de force se manifestant à travers des relations semi-institutionnalisées sans "règle du jeu" fixées et respectées par les partenaires.

1) - Dans la première séquence, les partenaires ne peuvent aboutir ni à une négociation ni à un conflit.

La première séquence définit une structure induite par la procédure Toutée. Or celle-ci n'a jamais impliqué de véritables négociations entre les syndicats et le gouvernement qui décidait de l'augmentation de la masse salariale.

Dans la première phase de la procédure Toutée, celle qui consistait à faire constater par les experts l'évolution des salaires et celle du coût de la vie pendant l'année passée, les syndicats n'avaient pas à intervenir. Ils contestaient pourtant les procédures de calcul utilisées dès cette phase.

Dans la phase suivante, le gouvernement prenait l'avis des représentants syndicaux, puis décidait seul du taux d'augmentation de la masse salariale. Cette "consultation" des représentants des organisations salariées ne peut sans abus être assimilée à une entente contractuelle sur le mode de fixation des salaires.

Dans la dernière phase seulement, le principe de la négociation entre la direction EDF et les syndicats, pour répartir la masse salariale, était toléré; mais étant donné le caractère impératif des centrales.

34

règles statutaires, la marge de manoeuvre laissée aux négociateurs était infime.

La deuxième séquence d'événements observés à Chinon en 1966 met aux prises, durant 48 heures, le comité de grève et la direction des centrales nucléaires; comme elle met aux prises pendant le même laps de temps chaque comité de grève et chaque directeur de centrale, ainsi que le comité de grève national et la Direction générale. Les comités de grève et les directions qui leur correspondent parviennent partout à un accord sur la quantité d'électricité qui sera produite pendant la grève. Il s'agit d'un accord obtenu après discussion.

Mais si l'on tient à assimiler cet accord à un accord négocié, il faut souligner qu'il s'agit d'un type de négociation très particulier et qui n'entre pas dans les classifications usuelles des négociations collectives, puisqu'il consiste en somme à faire ratifier la grève par la direction de l'entreprise.

La nature ambiguë des grèves E.D.F. - qui sont, comme nous l'avons vu, une gigantesque organisation de freinage et non un arrêt pur et simple du travail - s'en trouve accentuée. Habituellement, si une direction est donnée aux entreprises, fussent-elles "nationales", c'est avant tout pour défendre les intérêts des investisseurs - en l'occurrence l'Etat - en assurant la production demandée. Dans le cas E.D.F., la direction doit cautionner l'action des grévistes dirigée contre l'Etat en question en se mettant d'accord avec eux sur l'ampleur du freinage qui sera exécuté.

De plus, le refus de la part des directeurs de rencontrer les comités de grève aurait des conséquences beaucoup plus graves que le refus des négociations relatives aux conditions de rémunération et de travail qui pourtant, dans le cas étudié, constituent la finalité au moins prétextée, de la grève, et par voie de conséquences, de ces autres négociations entre les comités de grève et leur direction pour régler le déroulement technique de la suspension du travail dans les services non directement productifs et de son ralentissement dans les centrales.

En effet, une fois la grève décidée par l'ensemble des syndicats, si les directions refusaient de s'entendre avec les comités de grève sur les modalités de la baisse de charge, leur attitude équivaldrait à abandonner leur responsabilité sur les appareils de production pendant vingt quatre heures et à confier ceux-ci et l'organisation du travail à la seule responsabilité des grévistes (1).

Ce serait accepter le principe d'un authentique pouvoir ouvrier, ou plus exactement syndical, pendant la durée des grèves. La portée stratégique et révolutionnaire des négociations sur le niveau de production minimum à maintenir pendant une grève, n'a pas d'équivalent parmi les autres objets de négociations, et évidemment point parmi les négociations de salaires, bien que les premières fassent figure d'instrument des secondes.

Au cours de la troisième séquence des événements de 1966, il ne peut y avoir aucune négociation entre les exploitants et les fédérations syndicales; mais les exploitants n'osent pourtant pas déclencher leur conflit car ils se savent plus faibles que l'armée, la police et la justice réunies s'ils sont isolés et sans soutien.

Enfin si l'on regarde au-delà de 1968 et^{de} ses conséquences à l'E.D.F., la convention salariale de décembre 1969 passée entre la direction et les syndicats minoritaires et qui se substitue à la procédure Toutée, on note que la boucle d'événements qui s'est refermée en 1966, a été ouverte, si l'on veut, par la signature de cette convention, mais dans de certaines limites seulement qu'il faut bien préciser.

(1). Les meneurs des grèves de 1966 croyaient, de bonne foi mais à tort, que les syndicats deviennent les principaux responsables des installations pendant les grèves, et que celles-là leur sont légalement confiées pour la durée des grèves. Cette erreur juridique révèle une ambiguïté de fait quant aux responsabilités réelles assurées pendant les grèves légales; même si aux yeux de la loi, ce sont toujours les directeurs et cadres qui doivent répondre de l'état du matériel.

Il faut d'abord ne pas oublier que cette convention a été signée par plusieurs syndicats, mais qu'à eux tous réunis, ils ne groupent pas la moitié du personnel E.D.F.. Ni la C.G.T. qui compte parmi ses adhérents plus de la moitié des agents de l'entreprise, ni la majorité du personnel consulté directement par référendum, n'avaient accepté cette convention. En 1971, la C.G.T. a accepté et signé les avenants qui réduisent à ses yeux les inconvénients que représentait le mode d'indexation de la masse salariale au P.I.B. et aux résultats de l'entreprise; elle demeure cependant hostile au principe même de cette convention qui ne rétablit pas absolument le principe des libres discussions de salaires entre syndicats et direction sans ingérence ni influence (officielle ou officieuse) de l'Etat, qui avait été garanti par le statut d'E.D.F.-G.D.F. lors de la nationalisation.

Négociée par les représentants d'une minorité avec la Direction E.D.F., cette convention demeure, dans son principe, objet de contestation pour le syndicat majoritaire. De ce simple point de vue, elle relève pour moitié des négociations collectives et pour moitié des antagonismes sociaux.

Mais il y a plus. Ce ^{genre} ~~type~~ de convention vise à établir pour une durée limitée, une méthode de régulation automatique des variations de salaires. Une fois admis le mode de régulation, l'application d'une formule mathématique décide de la masse salariale (1). Ce genre d'auto-régulation des variations de salaires tend bien, semble-t-il, à supprimer toute utilité aux "corrections" en cours d'application de la convention et toute justification aux rencontres autour d'un tapis vert pendant la même période.

-
- (1). En pure logique, le mode d'indexation choisi pour E.D.F.-G.D.F. ne peut que dissuader les agents de ces compagnies de se mettre en grève, puisque toute grève prolongée de leur part, aurait pour effet une baisse de la production intérieure brute et de la productivité de leur entreprise, et par contre-coup une diminution de leur masse salariale.

Plus perfectionnée, cette tendance peut, à long terme, aboutir à l'élaboration de processus de régulation automatique des fluctuations économiques assez "parfaits" pour éliminer les dissensions entre les partenaires et, du fait même, tout recours aux négociations.

Les processus d'ententes contractuelles ne recouvrent et n'expliquent donc qu'une part très faible de la succession des événements observés et de ce que l'on peut en supposer jusqu'au-delà de 1968.

L'instauration d'institutions pouvant régler tous les rapports sociaux au gré de tous les partenaires concernés est peut-être impossible. Cette entreprise est probablement particulièrement difficile en matière de relations de travail.

Mais si malgré tout, l'on voulait donner les meilleures chances à une possibilité d'application d'une théorie des négociations collectives institutionnalisées aux événements de 1966, en admettant que les partenaires demeurent en permanence "au bord" des négociations et qu'il suffirait de peu de choses pour que celles-ci s'engagent; il demeure qu'elles n'entreraient ^{pas}/sans quelque arbitraire dans les classifications les plus élaborées des processus de négociations.

2) - Reportons-nous par exemple à la théorie de Walton et Mc Kersie (1), qui est probablement celle qui serait susceptible de s'appliquer le plus adéquatement aux événements qui sont à la source de cette réflexion, puisqu'elle considère les processus de négociation dans leur dynamisme.

Les auteurs classent les processus qui peuvent se développer entre deux partenaires en quatre systèmes ou sous-processus; chacun de ceux-ci étant caractérisé par sa propre logique interne et sa propre instrumentation tactique.

(1). WALTON, Robert, E.; McKERSIE, Robert, B., A behavioral theory of labor negotiations, Mc Graw Hill, 1965, 437 p.

38

Distingués selon leurs objectifs, ces sous-processus sont identifiés comme "distributive bargaining", "integrative bargaining", "attitudinal structuring", "intraorganizational bargaining". Le premier a pour fonction de résoudre de purs conflits d'intérêt. L'enjeu est une quantité (de richesse, d'argent...) à se partager, en sorte que chacun des protagonistes essaie de maximiser sa part dans un jeu à somme fixe et que ce qui revient à l'un est enlevé à l'autre.

Le second sous-processus dénommé "integrative bargaining" a pour fonction de découvrir des intérêts communs ou complémentaires aux deux parties. Celles-ci se préoccupent d'accroître la somme totale de leur gain commun, sans considérer la part qui reviendra ensuite à chacune d'elles.

Le troisième sous-processus ou "attitudinal structuring", consiste à influencer les attitudes réciproques des négociateurs et à affecter les rapports entre les groupements qu'ils représentent. Enfin le dernier, "intraorganizational bargaining" concerne le renforcement du consensus à l'intérieur de chacun des groupes engagés dans la négociation.

Cette classification convient-elle à "l'état des relations", saisi dans chacune des quatre séquences des événements du printemps 1966 ? Eclaire-t-elle le mécanisme d'enclenchement des séquences ? Très imparfaitement, nous semble-t-il.

Le conflit qui se manifeste dans la troisième séquence entre les exploitants et leur syndicat pourrait apparaître susceptible de se résoudre par une négociation interne aux organisations (intra-organizational bargaining); mais il a été évident que ce sous-conflit a été le plus irréductible et le plus incapable de se résorber par une procédure de négociation. A son propos, c'est une classification des conflits purs bien plus que des négociations qu'il faudrait envisager.

33 Au cours de la deuxième séquence, les discussions entre les comités de grève et les directions pour s'entendre sur la quantité

d'électricité qui sera assurée pendant la grève relèvent-elles d'un sous-processus consistant à intégrer des intérêts communs ou complémentaires ? Il se trouve que ni les grévistes ni les directions E.D.F. n'ont intérêt à trop mécontenter les usagers et le gouvernement ; et puisque dans les phases antérieures, le personnel E.D.F. ne se trouvait pas en conflit avec ses directions puisque celles-ci tendent à n'assumer guère plus qu'un rôle d'administration, il n'y a pas lieu de considérer qu'il y a intégration d'intérêts opposés par la découverte d'un nouvel objectif commun. De plus, cet objectif commun n'est pas mesurable et ne se prête pas à un partage ultérieur. Le second sous-processus analysé par Walton et Mc Kersie n'est pas rigoureusement identique à celui qui se développe durant les quarante huit heures qui ont précédé la grève nationale d'avril 1966.

Quant aux négociations qui auraient peut-être pu s'engager au cours de la procédure Toutée, si mille choses avaient évolué, auraient-elles pu s'assimiler à un sous-processus de "distribution" ? "d'intégration" ? Il s'agissait, pour l'Etat, de contrôler les variations d'une masse salariale, mais l'accroissement de cette masse apauvrit-elle réellement cet Etat ? Le premier modèle de Walton et Mc Kersie ne peut guère s'appliquer sans abus à ce genre de situation. Et le second ne s'y adapte ^{pas} guère mieux : le contrôle des variations d'un paramètre économique équivaut-il à l'intégration des intérêts conflictuels des salariés d'une entreprise, fût-elle nationalisée, et d'un état qui s'essaie à programmer le développement économique ? Ce n'est pas évident. Et l'admettre serait accepter de lourds présupposés idéologiques.

Une théorie à la Walton et Mc Kersie reflète les principes du droit du travail appliqués aux Etats-Unis. Elle suppose que les acteurs définissent en commun "une règle du jeu" et la respectent de part et d'autre, au moins pour une durée contractuellement fixée. Elle ne s'applique que dans les cas où les règles du jeu" ne sont pas sans cesse modifiées.

En France en particulier, les rapports entre salariés et employeurs ne s'établissent pas de la sorte. Les accords équivalent à la mesure d'un rapport de force, ils constituent pour chaque partenaire un moyen pour "tâter" les forces de son adversaire. Dès que l'un d'eux paraît faiblir, le plus fort s'empresse de dénoncer l'accord et de remettre en cause la règle du jeu.

Pour autant ces antagonismes ne se traduisent pas en permanence sous forme de guerres civiles (guerres qui peuvent relever des mêmes théories stratégiques que les guerres entre nations).

Ils appellent donc une théorie des conflits semi-institutionnalisés semi-illégaux, où il y a effectivement ébauche de "règles du jeu", mais règles changeantes aussi souvent que possible, dénoncées aussi souvent que possible, respectées aussi peu que possible.

Pas plus qu'une mise au point d'une théorie des négociations, celle-ci ne peut se présenter comme une contribution supplémentaire à la théorie mathématique de la décision, puisque cette dernière s'applique aussi aux situations "où se réalise un consensus relatif sur une règle du jeu et sur un objectif clairement défini et où la décision résulte du "jeu" des différents acteurs essayant chacun d'atteindre une sorte de "minimax" (1), et pas davantage comme un essai d'élaboration d'une théorie applicable à ces autres "situations" opposées aux précédentes par Haroun Jamous et définies par le fait que "les règles du jeu, les objectifs et les valeurs sont eux-mêmes au centre du débat" (2).

Dans le cas examiné, les différents acteurs ne semblent pas tenir à être liés par de nouvelles règles institutionalisées, ni à respecter celles qui existent déjà. En ce sens, la nature des conflits qui les opposent est plus proche de celle de la guerre que des divergences entre parlementaires ou membres d'un comité interministériel (cas analysé par H. Jamous).

-
- (1). JAMOUS, H., avec la collaboration de COMMAILLE, J., PONS-VIGNON B., Contribution à une sociologie de la décision. La réforme des études médicales et des structures hospitalières, Paris, C.N.R.S., 1967, 162 p. Voir plus particulièrement les chapitres I et II.
- (2). JAMOUS, H., op. cit. page 15.

Le projet de suppression pure et simple des équipes d'exploitants n'évoque-t-il pas celui de destruction de l'adversaire qui constitue "l'essence" de toute guerre, selon von Clausewitz ?

C'est pourquoi la théorie recherchée ne peut être que celle des rapports de force ^{proprement dits} à l'état pur. (Donnons à cette notion le sens clair et précis que lui attribue Théodore Caplow dans son analyse de des interactions sociales dans les triades). (1).

3) - Jalons pour une théorie de la turbulence des relations stratégiques, dans les cas où "les règles du jeu" sont sans cesse remises en question.

Sous sa forme opératoire, une telle théorie aurait pour objet les mécanismes de bascule des rapports de force et suppose des méthodes de mesure des forces sociales qui s'affrontent ou se rencontrent.

Il n'était nullement dans l'intention de cette recherche sur le rôle de "la nouvelle classe ouvrière" dans le développement des luttes sociales, de contribuer à la mise au point d'une telle théorie, puisqu'elle se proposait essentiellement de corriger et de préciser des hypothèses variables suivant les auteurs, suivant les périodes... Mais les paradoxes rencontrés au niveau des résultats de l'analyse des attitudes exprimées à travers les réponses à un questionnaire et qui ont conduit à accorder une attention très privilégiée à la signification des événements de 1966, ont fait apparaître l'utilité et le besoin d'une théorie de la turbulence des relations stratégiques dans un champ de force donné.

(1). CAPLOW, T., Two against One, Coalitions in triads, Prentice Hall, New Jersey, Englewood Cliffs, 1968, trad. franç. : Deux contre un, Paris, Armand Colin, 1971, 296 p.
Voir lexique page 275. "La force d'un acteur est le pouvoir qu'il a de modifier la conduite des autres acteurs avec lesquels il est en interaction".
"Le rapport des forces (dans une triade) est la description ou mesure de la force respective de chacun des acteurs à un moment donné".

De l'examen des séquences désignées dans les pages précédentes et de leur modalité d'enclenchement, il est possible de dégager quelques propositions à titre de premières hypothèses provisoires.

Les mécanismes qui se répètent autant qu'il est possible au cours des séquences qui ont été distinguées et qui semblent mériter que l'on vérifie à plus vaste échelle s'ils se répètent constamment dans d'autres processus d'évolution des relations entre des acteurs sociaux précisément identifiés sont les suivants :

- 1° L'enclenchement d'une nouvelle séquence est provoqué par l'appel à un nouvel (ou de nouveaux) acteurs.
- 2° L'appel à de nouveaux acteurs ajoute de nouveaux enjeux à ceux posés par les acteurs en présence avant cet appel.
- 3° A chaque changement d'enjeu ou apparition d'un nouvel enjeu, les rapports d'alliance ou d'opposition peuvent inverser leur sens. (Ainsi les syndicats alliés à leur base dans la première/séquence, se tournent contre une fraction de celle-ci, dans la troisième; la direction E.D.F. et le personnel "s'allient" dans la seconde séquence pour que le déroulement technique de la baisse de charge et sa remontée ne détériorent pas les matériels, alors que l'on est habitué à considérer les grévistes et les directeurs d'entreprise comme des adversaires)

Cette loi de l'évolution des enjeux consécutifs à l'accumulation des acteurs - si elle peut être vérifiée dans un grand nombre de cas - présente une importance très particulière.

Elle rend vaine, entre autres, les études fondées sur la distinction entre grèves revendicatives et grèves politiques (1).

(1). Voir, par exemple, l'ensemble des études sur mai 1968, présentées par DUBOIS, Pierre, DULONG Renaud, DURAND Claude, ERBES SEGUIN Sabine, VIDAL Daniel, grèves revendicatives ou grèves politiques acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai, Paris, Anthropos, 1971, 550 p. - La question importante, à propos des événements de 1968, n'était pas l'alternative entre ces deux sortes de grèves, mais les possibilités de passage de l'une à l'autre.

et attire l'attention sur les conditions de mutation d'une forme de grève en l'autre.

Les décisions d'appel à un nouvel acteur allié sont évidemment provoquées par celle de tenter de renverser un rapport de force défavorable. La mesure des rapports de force semble donc l'un des éléments indispensables à une théorie opératoire de la turbulence des relations d'alliance et d'opposition parmi des acteurs donnés. Il ne semble pas que l'on puisse disposer d'un étalon de mesure universellement applicable à tous les rapports de force, mais plutôt qu'il faille concevoir différents indicateurs suivant la nature de chaque enjeu qui se trouve engendré par un rapport de force.

Ainsi dans le cas qui a été commenté au long des pages ci-dessus, les rapports de force :

exploitants / police, armée;

C.G.T. / patronat privé;

grévistes / directions E.D.F.,

ne paraissent pas pouvoir être évalués par les mêmes paramètres.

Le premier peut conduire à un affrontement physique direct et doit être mesuré d'une manière analogue à celle dont on évalue la puissance de deux unités de combats dans l'armée.

Le rapport de force C.G.T. / patronat privé, dont l'enjeu est économique et a peu de chances d'aboutir à des combats corps à corps, peut se prêter à une évaluation par des paramètres proprement économiques.

Le troisième a été évalué directement par la quantité d'électricité que les grévistes consentent à produire pendant une grève ^{de 1966} et cette mesure paraît satisfaisante. Si les grévistes s'étaient sentis nettement plus forts, ils auraient pu se permettre d'annuler toute production. S'ils s'étaient sentis extrêmement faibles, ils auraient dû accepter d'assurer la production normale. Le compromis sur lequel les parties ^{sont mises} se mettent d'accord traduit "le moindre mal" pour l'une et

l'autre, compte tenu des buts poursuivis par chacune et de leur souci de préserver les appareils de production; il mesure exactement l'équilibre des forces dans le système de normes acceptées par les deux parties, au moment des ~~cette~~ grèves de 1966

Naturellement, la mise au point de modèles de mesure précis des rapports de force et l'exploration de tous les mécanismes de bascule et d'évolution de ces rapports outrepassent largement la visée de cette recherche particulière. Ce que nous pensons avoir démontré et justifié, c'est le besoin d'une théorie de la turbulence des relations stratégiques construite autour des mécanismes de bascule des rapports de force, dans les cas où les règles qui définissent les rapports entre les partenaires sont toujours à demi-respectées et à demi-dénoncées.

V - CONCLUSION GENERALE -

Les conclusions générales de ce travail peuvent se regrouper sous deux types de considérations :

1°) celles relatives à l'entreprise de correction et de mise au point des hypothèses concernant les effets du développement technique sur la stratégie des luttes salariées.

- (1). Voir CLAUDE LÉVY-Strauss, *Le système des sexes*, Paris, Plon, 1953, 490 p.
- (2). NAVILLE, *Le système des sexes*, Paris, Plon, 1953, 490 p.

2°) celles non prévues à l'origine de la recherche et conduisant à la recherche des lois d'évolution des rapports de force ne se manifestant ni à travers des institutions respectées, ni dans l'illégalité et la violence pure, mais dans des conditions semi-institutionnalisées.

1.- Pour situer clairement l'aboutissement de ces réflexions dans le courant des recherches visant à préciser l'effet du progrès technique sur la nature des luttes sociales, il semble qu'il faille distinguer ces effets selon qu'ils sont examinés à long terme ou à court terme.

Il est indéniable qu'à long terme la technique joue un rôle considérable du simple point de vue de l'outil de la révolte. Se révolter à coup de marteaux ou de poussières radioactives change du tout au tout la portée et les conditions d'organisation de la révolte, de même que les guerres à l'épée et celles menées à l'aide d'armes atomiques, conservent apparemment peu de points communs entre elles. Et encore, si l'on faisait appel à la distinction introduite par Clausewitz (1) entre "l'essence de la guerre" ou le concept de "guerre absolue" (sans rapport avec celui de guerre totale, issu de l'interprétation contestable et contestée par Pierre Naville notamment (2), que les théoriciens de l'armée allemande ont donné de l'oeuvre de Clausewitz) et les guerres réelles qui se déroulent dans des conditions concrètes fort diverses suivant les époques et les lieux, transposée au domaine plus général des conflits sociaux; il s'imposerait de séparer nettement les aspects anecdotiques ou contingents des luttes sociales réelles et ceux qui en constituent "l'essence" ou "l'absolu":

-
- (1). Von CLAUSEWITZ, Carl; De la guerre; trad. franç. par Denise Naville, Préface par Pierre Naville, éd. de Minuit, 1955 et 10/18, 1965, 490 p.
- (2). NAVILLE, Pierre, Préface de la seconde édition de la traduction française.

la destruction de l'autre, but jamais absolument atteint dans la réalité où des compromis finissent généralement par intervenir.

Suivant les exigences de cette distinction fondamentale, les effets de la technique pourraient se rattacher aux aspects "contingents" des conflits et n'entameraient pas les fondements d'une recherche des lois des rapports stratégiques indépendantes des conditions concrètes et techniques dans lesquelles les conflits s'actualisent.

Mais ces considérations extrêmes sont plus appropriées aux conflits armés organisés - civils ou internationaux - qu'aux tensions sociales "supportables" par les partenaires et constamment en voie d'institutionnalisation; il est indéniable que le développement technique transforme profondément les buts poursuivis par les acteurs sociaux et donc les enjeux des adversaires; c'est pourquoi il serait absurde et vain de remettre en cause les phases historiques du syndicalisme ou du mouvement ouvrier. L'historien ne peut se dispenser de distinguer des phases du syndicalisme et du mouvement ouvrier, s'il veut ^{les} éclairer globalement à chaque demi-siècle d'intervalle et il peut être commode pour lui de les faire correspondre aux principales coupures technologiques. Entre autres traits, il ne peut que remarquer l'éclipse en Europe occidentale du mouvement coopératif durant la période dominée par l'industrie mécanisée employant une masse de travailleurs peu qualifiés, et la résurgence assez récente de ce mouvement sous les formes plus complexes d'expériences d'autogestion dans des sociétés ayant atteint des degrés de développement technique fort divers.

Diligunski a raison : les phases du syndicalisme ne peuvent être que des phases historiques. Ce qui demeure obscur, ce sont ces phases non historiques de l'école tourrainienne, telles que les présente, par exemple, C. Durand.

A court terme, ou à un même moment, la technique ne semble pas constituer ce facteur différentiel que S. Mallet ou C. Durand ont essayé de faire apparaître comme si important.

Nous pensons avoir démontré que l'hypothèse selon laquelle à un même moment, les secteurs industriels techniquement "en pointe" seraient aussi "en pointe" dans les luttes sociales, n'est pas prouvée par les travaux commentés dans le chapitre d'introduction et que cette recherche-ci démontre - à partir d'un cas unique bien sûr, mais s'il était aberrant, les moyens d'information courants suffiraient à le démentir - qu'une fonction stratégique spécifique ne peut être imputée aux secteurs techniquement en pointe.

Il semble que le nombre de "relais" par lesquels les changements techniques métamorphosent par eux-mêmes les conduites et les orientations des salariés dans les luttes sociales, est fort réduit. Quand nous avons cité la composition des groupes adverses qui s'affrontent, nous avons à peu près épuisé la liste. Nous avons supposé que la technique agissait sur les comportements par le truchement des niveaux de formation, de revenu, par celui du contenu - manuel ou cérébral - du travail....; mais nous avons vu que les différences introduites par ces variables sont ^{assez peu sensibles} à ~~peu près négligeables~~. Dans le cas de l'E.D.F., il semble bien que l'effet instantané, ou à court terme, du progrès technique se soit limité à la formation du groupe des exploitants comme groupe très désireux de son autonomie, puisque ses intérêts et sa puissance sont loin d'être en tous points identiques à ceux de l'ensemble des agents E.D.F.

La fonction spécifique des secteurs avancés ne peut être circonscrite - comme celle de n'importe quel autre secteur d'ailleurs - uniquement par les conduites et les orientations propres au personnel qui y est employé; elle doit l'être aussi par la nature des interactions qui peuvent se développer dans un champ de force donné.

Cette première conclusion générale introduit à la seconde. de nouvelles... de la réduction... acteurs).

(2).

2.- L'action d'un secteur social quelconque : avancé, rétrograde, salarié ou non, ne peut s'expliquer sans prendre en compte le choix de ses adversaires et alliés, les enjeux de chacun; les renversements des alliances et des oppositions.

- Les rapports de force n'évoluent pas suivant les mêmes mécanismes selon qu'ils se manifestent dans l'illégalité pure (cas des guerres civiles..), dans le respect de règles institutionnalisées et respectées ou dans des conditions semi-légales.

Dans le premier cas, leurs lois d'évolution ont été examinées par les théoriciens des conflits armés. Il s'agit d'un vaste domaine d'études avancées qu'il n'y a lieu que d'évoquer ici pour mémoire et pour justifier une classification des lois d'évolution des rapports de force, mais il n'appelle pas de commentaires dans cette étude particulière. Dans le deuxième cas : celui des tensions institutionnalisées, dans lequel les acteurs se plient à des règles fixées et respectées de part et d'autre, les modèles dérivés de la théorie des jeux semblent pouvoir s'adapter de manière satisfaisante et pouvoir engendrer une théorie des négociations, comme en témoigne l'important travail de Walton et Mc Kersie.

Mais dans le troisième cas, quand il n'y a pas d'enjeu unique, que "les règles du jeu" sont sans cesse dénoncées et modifiées, sans être pour autant absolument ignorées, et alors qu'elles servent encore à freiner l'éclatement de la violence pure et "déréglée", les modèles dérivés de la théorie des jeux ne peuvent plus s'appliquer et les processus analysés par Walton et Mc Kersie n'expliquent plus rien.

Dans ce cas, nous voulons attirer l'attention sur la dynamique de l'accumulation des enjeux qui succède à celle de l'appel à de nouveaux partenaires (ou en d'autres cas hypothétiques sur celles de la réduction des enjeux consécutive au retrait du jeu de certains acteurs).

(2). et dont le degré de rigueur ou d'indétermination est non connu.

C'est ce phénomène de transformation des enjeux par effet d'accumulation qui semble devoir constituer le premier élément et le point de départ d'une recherche des lois d'évolution des rapports de force dans les cas de conflits semi-institutionnalisés.

Cette conclusion est une répudiation des démarches visant essentiellement à mettre en relief les contrastes et les différences entre les pratiques et les orientations des personnels employés dans les secteurs techniques "vieillis" et les secteurs de pointe (1), à un même moment, au profit d'une démarche centrée sur les effets de l'accumulation des acteurs, entraînant une évolution des enjeux et des rapports de force.

Du point de vue de la considération initiale du rôle spécifique de la "nouvelle classe ouvrière", ces conclusions signifient que ni les caractéristiques particulières de cette "nouvelle classe" (son niveau d'instruction, son mode de vie, etc...) ni ses conduites ou ses orientations spécifiques (son niveau de combativité, sa volonté d'autogestion socialiste ou de rationalisation technocratique) ne suffiront à décider par elles-mêmes de l'infléchissement des tensions sociales de notre époque; mais que les règles - jusqu'ici inconnues(2)- qui régissent la dynamique des interactions sociales dans les situations semi-institutionnalisées, semi-illégales, ~~s'enclencheront une fois que les acteurs en présence dans un champ donné, auront pris leurs dispositions. commanderont les jeux d'alliances dans chaque champ donné suivant les forces respectives des partenaires en présence.~~

Paris,
Juin 1971.

-
- (1). Démarche centrale chez les disciples d'A.Touraine et reprise dans l'ouvrage collectif sur le mouvement de mai : Grèves revendicatives ou grèves politiques ?, Paris, Anthropos, 1971, 550 p. op.cit.
- (2). et dont le degré de rigueur ou d'indétermination est non moins inconnu.