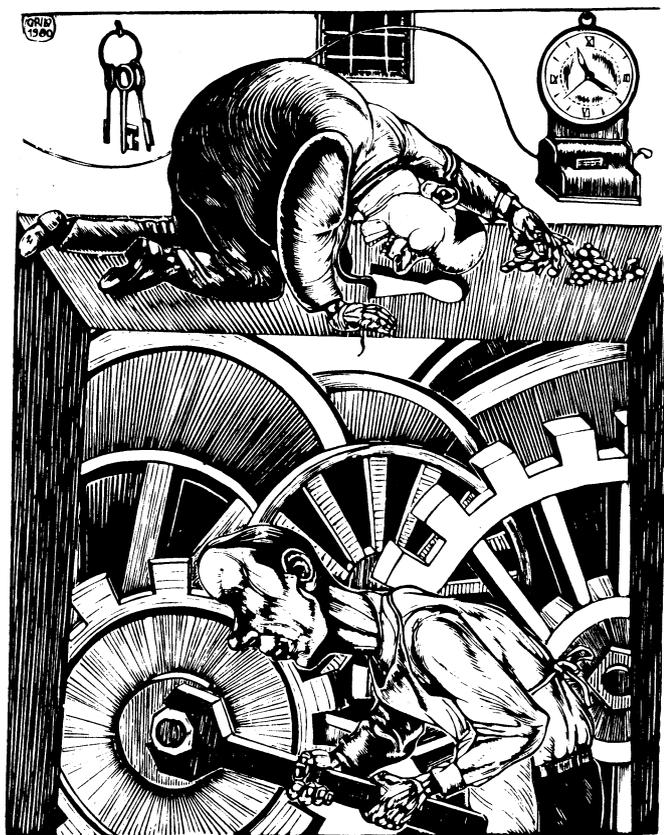




Guy
Groux.

Syndicalisme et technologies.

Le rôle des ingénieurs.



▲ Gravure sur bois de Ruben Campos Grilo.

◀ Gravure de J.-C. Suarez.

Guy Groux, chercheur CNRS, Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles du Conservatoire national des arts et métiers, a publié récemment sur le thème :

- « Des cadres dans leur métier, leur entreprise et leur militantisme », *Cadres-CFDT*, n° 300, septembre-octobre 1981, pp. 19-33.
- « Les couches moyennes, l'Etat et le corporatisme en France », *Revue française de sociologie*, Volume XXIV, n° 2, 1983, pp. 301-315.
- « Unions and technology » in: *The French Movement: Economic Crisis and political Change*, Allen-Unwin, Londres, 1983.

Résumé.

L'article fait suite à une enquête sur la place des ingénieurs au sein d'une grande centrale ouvrière française : la CFDT. Après avoir abordé les diverses transformations historiques du rapport des ingénieurs au syndicalisme, l'auteur fait état au niveau de l'entreprise des divers types de « représentations » qu'ont des nouvelles technologies les ingénieurs adhérents à la CFDT. Pour l'auteur, ces représentations ne doivent pas être exclusivement perçues au niveau idéologique. Elles résultent souvent de la place des ingénieurs dans la division du travail. De plus, elles impliquent des pratiques syndicales concrètes et diversifiées de la part des ingénieurs concernés. Enfin, ces représentations par leur diversité, même voire leur opposition, produisent (ou non) des effets spécifiques sur la définition des nouvelles stratégies syndicales (par exemple, le syndicalisme de contre-propositions industrielles) qui se donnent pour but d'agir sur l'innovation technologique au niveau de l'entreprise.

1. INTRODUCTION : LE DONNÉ HISTORIQUE.

Le problème du rapport des ingénieurs à la technique et au syndicalisme s'est d'abord posé sur le *plan historique* de manière très ambiguë.

Taylorisme et légitimité patronale.

Dès la fin de la Première Guerre mondiale, les ingénieurs vont œuvrer en premier lieu à la rationalisation du travail en s'inspirant largement alors du taylorisme. Comme le note A. Moutet : « C'est surtout avec le taylorisme que les ingénieurs ont pensé qu' (...) ils étaient les détenteurs d'un savoir technique qui leur permettait de dire comment on devait organiser et même comment on devait répartir le profit entre patronat et ouvriers. L'ingénieur était une sorte d'arbitre entre partenaires sociaux chargés d'établir, en quelque sorte, la paix sociale. Ces techniciens étaient convaincus de leur neutralité puisqu'ils intervenaient au nom d'un savoir objectif et scientifique¹. » Et, de fait, la nécessité de la paix sociale constituait bien alors l'un des segments essentiels de l'idéologie des ingénieurs et de leurs associations.

Ainsi, l'Union sociale des ingénieurs catholiques affirmait en novembre 1934 dans son bulletin : «Le capitalisme industriel est obligé de s'appuyer de plus en plus sur l'ingénieur. Le monde ouvrier n'a plus le respect du patron financier de l'entreprise mais il a encore celui de l'ingénieur qu'il assimile au savant» (*L'Echo de l'USIC*). Dans l'entre-deux guerres, se développe donc une «idéologie de l'ingénieur» qui ne se réduit pas au seul savoir scientifique et à la rationalité dont elle se prévaut. Car ce savoir scientifique, cette rationalité de l'ingénieur forme alors *de facto* une *assise du pouvoir social* de l'ingénieur qui procède notamment de la fonction d'arbitre que celui-ci veut se voir conférer entre le capital et la classe ouvrière. On retrouve ici l'essence même de l'idéologie de la troisième voie² qui ne se situe pas seulement au niveau du discours sur la société en général mais prend sa source à l'intérieur même du procès de travail et des conditions matérielles qui le régissent.

Les ingénieurs, pionniers du syndicalisme-cadres.

Mais c'est aussi après la Première Guerre mondiale qu'apparaissent les premières organisations syndicales d'ingénieurs. L'Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture (USTICA) se crée en 1919. Proche de la CGT d'alors, son influence sera fort minoritaire dans le milieu-ingénieurs. Plus importante est l'Union des syndicats d'ingénieurs français (USIF) qui se constitue la même année, s'implante dans certaines branches notamment l'électricité, la chimie, la métallurgie et les travaux publics, regroupe selon elle 10 % des ingénieurs de l'époque et s'oppose à la rationalisation taylorienne du travail³. C'est encore sous l'égide de l'USIF que se crée la Confédération des travailleurs intellectuels (CTI). Ainsi l'entre-deux-guerres marque un fait : la naissance du syndicalisme-cadres qui s'effectue sous l'impulsion essentielle des ingénieurs, cette tradition du rôle des ingénieurs dans le syndicalisme-cadres étant toujours présente aujourd'hui.

Certes, l'idéologie syndicale *dominante* des ingénieurs relevait à l'époque de l'idéologie de la troisième voie. Mais, contrairement à l'USIC qui propose de réhabiliter la légitimité capitaliste par la légitimité et la rationalité de l'ingénieur et de la technique, le CTI par exemple s'oppose autant au patronat qu'à la révolution bolchevique alors naissante. Ainsi en 1920, le CTI dénonce : «D'une part, c'est la dictature du patronat que nous subissons. D'autre part, c'est la dictature du prolétariat qui nous menace⁴.»

De l'ingénieur-organisateur à «l'ingénieur-masse».

Les premières grandes concentrations d'entreprises, les conditions économiques de la crise de 1929 et de ses prolongements, les suites immédiates de la dernière guerre mondiale vont largement modifier le rapport des ingénieurs au syndicalisme. À la Libération, le Cartel des ingénieurs et cadres supérieurs se constitue dans la CGT. Jusqu'à la scission FO-CGT, il concurrence largement l'influence d'une CGC naissante et ne bénéficiant pas de la représentativité nationale qui ne lui sera accordée qu'en 1947. Dans la réflexion syndicale des ingénieurs, une mutation importante s'opère. Le pouvoir, la légitimité, le savoir et la rationalité de l'ingénieur sont de plus en plus soumis dans l'entreprise au pouvoir des financiers et des économistes. Un rapprochement entre l'ingénieur et l'ouvrier émerge. C'est ce que constate R. Pascré, ingénieur chimiste, dirigeant du Cartel des cadres de la CGT, lorsqu'il écrit : «Un nombre croissant d'ingénieurs et de cadres de plus en plus spécialisés dans une économie dirigée moins par des techniciens que par des financiers a conduit ces derniers à considérer *l'ingénieur comme «masse»*

(Nous soulignons) et non plus comme individualité et à voir en lui un élément compressible du prix de revient et non plus un des agents essentiels de la prospérité économique⁵.»

Avec la croissance économique de l'après-guerre, on assiste à un développement rapide du corps des ingénieurs. En 1957, le nombre des inscrits dans les écoles d'ingénieurs était de 16762 ; en 1977, de 36536 et en 1980 de 41 848⁶. Cette extension du corps des ingénieurs allait conduire comme pour nombre de cadres à une banalisation de la fonction notamment pour les ingénieurs issus des écoles les moins prestigieuses. C'est dans ce contexte qu'il faut désormais situer le rapport des ingénieurs au syndicalisme et, en particulier, au syndicalisme ouvrier qui, dans les vingt dernières années, a su remettre en cause l'hégémonie notoire dans les années 1950 de la CGC auprès de ces couches⁷. C'est encore dans ce contexte qu'il faut poser le problème des ingénieurs par rapport aux nouvelles stratégies syndicales.

2. CRISE ÉCONOMIQUE ET NOUVELLES STRATÉGIES SYNDICALES.

Apparue dans le milieu des années 1970, la crise économique a profondément remis en cause les équilibres existants au niveau du marché du travail, de l'emploi et des politiques salariales⁸.

Emploi et salaires.

Traditionnellement, les syndicats s'étaient depuis longtemps donné les moyens de lutter sur les problèmes de l'emploi et des salaires. Et c'est d'abord sur ces problèmes que s'est concentrée leur action comme *réplique* aux politiques patronales. En ce sens, le conflit de Lip fut initialement un conflit exemplaire qui allait inspirer, du point de vue de la défense syndicale de l'emploi, de nombreux conflits ultérieurs qui se développaient avec le prolongement de la crise⁹. Mais, parallèlement à la crise économique et à ses effets sur l'emploi, se sont également posés d'importants problèmes de mutations techniques qui au niveau de l'entreprise allaient influencer sur les qualifications, l'organisation du travail, les conditions de travail. Pour les organisations syndicales, il ne s'agissait plus de défendre le maintien des avantages acquis mais de tenter de répondre aux initiatives patronales en matière d'introduction de nouvelles technologies, d'informatisation des systèmes de travail, de robotisation des ateliers. Le fait est que les pratiques passées coutumières et idéologiques des principales organisations syndicales françaises ne les préparaient nullement à ce nouveau type d'impératifs de l'action revendicative contrairement à certains syndicats étrangers¹⁰. Et cela d'autant plus que les mutations technologiques apparues dans les années 1970 ne posaient pas seulement des problèmes d'emploi, de qualification et d'organisation du travail auxquels s'étaient peu à peu accoutumés les syndicats français mais aussi des problèmes de conception, d'innovation, d'introduction de nouveaux outils techniques qui posaient la question essentielle et cruciale de la politique des *investissements* suivie dans les entreprises. Or, d'un côté, le patronat français s'est toujours montré opposé à ce que les choix en matière d'investissements technologiques puissent être négociés au niveau même de leur élaboration. De l'autre, les organisations syndicales françaises parmi les plus influentes, à savoir la CGT et la CFDT, hésitaient voire refusaient toute négociation sur ce thème par refus (idéologique) des risques de «dérive cogestionnaire» que pouvait impliquer une telle démarche. Tout se passait comme s'il existait un accord de fait entre patronat et syndicats : on

négoçiait *sur les effets* (négatifs ou néfastes) des technologies sur l'emploi et le contenu du travail et sur ces effets seulement. Par contre, on ne négociait jamais sur les conditions initiales, les choix patronaux, les stratégies économiques qui présidaient à l'introduction des nouvelles technologies dans le procès du travail.

Syndicalisme et propositions industrielles.

Avec l'aggravation de la crise, l'accélération de l'informatisation des systèmes de travail¹¹ et la restructuration de secteurs industriels de première importance, la sidérurgie par exemple, allaient émerger lentement et parfois avec difficulté, de nouvelles pratiques syndicales jusqu'alors peu connues. Il s'agissait désormais de promouvoir des propositions industrielles permettant la définition de solutions et de projets qui puissent être crédibles tout en s'opposant au pouvoir patronal dans des domaines essentiels : organisation du travail certes, mais aussi et surtout nouveaux investissements et choix technologiques. C'est l'ensemble de ces nouvelles pratiques syndicales qu'on nomme aujourd'hui : *le syndicalisme de contre-propositions*. A l'origine de cette nouvelle démarche syndicale, on retrouve pour l'essentiel les organisations de cadres et d'ingénieurs adhérentes aux organisations ouvrières. Ainsi dès 1979, l'Union confédérale des ingénieurs et cadres de la CFDT : l'UCC établissait neuf propositions qui concernaient directement les investissements en matière d'informatique (*annexe 1, en fin de texte*). Après le changement politique de 1981, certaines de ses propositions furent d'ailleurs retenues lors de l'élaboration des lois Auroux : il en est ainsi de la consultation régulière du comité d'entreprise sur les conséquences de la mise en place des systèmes informatiques futurs et anciens ; de la possibilité pour les comités d'entreprise de faire appel à des experts informatiques de la même façon qu'ils pouvaient dans le passé s'appuyer sur l'avis d'experts-comptables ; de la nécessité de mettre à la disposition des élus du personnel un temps suffisant et réel d'analyse pour qu'ils puissent, de manière approfondie, analyser les dossiers relatifs à l'introduction des nouvelles technologies dans l'entreprise. Aujourd'hui, l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT, l'UGICT, établit des propositions précises concernant le rôle de l'épargne en matière d'investissements industriels et prône de « nouveaux critères de gestion » permettant de mieux maîtriser les mutations économiques et techniques actuelles. La démarche syndicale de contre-propositions a, par ailleurs, fortement marqué les derniers Congrès de l'UCC et de l'UGICT. Ainsi, il apparaît que *la question des nouvelles technologies demeure au centre même des nouvelles stratégies syndicales* qui semblent depuis mai 1981 influencer sur certaines décisions politiques.

Mais qu'en est-il au niveau de l'entreprise et au sein de celle-ci ? Quelle est la contribution des ingénieurs au syndicalisme de contre-propositions et à la réflexion ouvrière sur les nouvelles technologies ?

Les ingénieurs dans la CFDT.

Pour examiner le rapport des ingénieurs au mouvement ouvrier, la CFDT constitue un lieu d'observation privilégié. Contrairement aux cadres adhérents à FO surtout implantés dans certains secteurs de la Fonction publique (Sécurité sociale, P.T.T.) ou à ceux de l'UGICT surtout présents dans le secteur nationalisé (EDF-GDF, etc.), l'UCC-CFDT dispose d'une implantation assez équilibrée entre le secteur public et le secteur privé. Par ailleurs, l'UGICT insiste incessamment sur la spécificité du syndicalisme-cadres ce qui n'est pas le cas de la CFDT pour qui « l'idée d'une communauté d'intérêts entre cadres et ouvriers » reste fortement justifiée¹². Cette

stratégie d'union des cadres et des non-cadres se traduit dans les formes d'organisation propres à la CFDT. En effet, les ingénieurs de l'UCC-CFDT ne sont pas organisés de façon autonome sur le plan professionnel au niveau de l'entreprise. Autrement dit, à ce niveau, ils sont regroupés dans des sections syndicales interprofessionnelles réunissant cadres, employés et ouvriers. Il en est de même des structures fédérales où l'action des cadres s'inscrit dans le contexte de chaque fédération d'industrie.

De plus, la CFDT n'établit pas de hiérarchie explicite ou implicite entre les différents groupes sociaux qui la composent et qui s'insèrent dans le procès des luttes sociales : ici, chaque groupe se voit conférer un rôle identique ; il n'existe pas de catégorie centrale ou « d'avant-garde » comme c'est le cas de la classe ouvrière dans l'idéologie marxiste orthodoxe. Ce choix idéologique de la CFDT est déjà ancien et est largement dû à l'influence des thèses de la « nouvelle classe ouvrière¹³ » sur certains de ses dirigeants dans le milieu des années soixante. Il en est ainsi d'E. Descamps qui écrivait alors : « La classe ouvrière de 1975 sera une classe ouvrière instruite, comptant dans ses rangs seulement 20 % des travailleurs non qualifiés et un important contingent de cadres moyens et de techniciens¹⁴. » Enfin, on a déjà souligné toute l'importance qu'accordent la CFDT et l'UCC au problème des nouvelles technologies et que prouvent de nombreuses publications et colloques organisés par les cadres de la CFDT eux-mêmes¹⁵. Ce sont les différentes raisons qui expliquent qu'*a priori* le rapport des ingénieurs à la réflexion syndicale sur les nouvelles technologies apparaît dans la CFDT de manière plus directe comparée à d'autres organisations de cadres.

3. AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE : LA POLYMORPHIE DU DISCOURS¹⁶.

Pour des raisons politiques évidentes, le discours confédéral de l'UCC présente une indéniable cohérence au niveau national et jouit dans de nombreux milieux — y compris parmi les cadres dirigeants — d'une influence certaine. Il en est différemment pour ce qui est des ingénieurs de la CFDT au niveau de l'entreprise où on assiste à des discours et des approches sur les technologies qui demeurent fort distincts.

La polymorphie du discours des ingénieurs de la CFDT est d'abord causée par la forte hétérogénéité du milieu des ingénieurs lui-même dont les représentations dépendent souvent des fonctions qu'ils exercent dans l'entreprise¹⁷, des différents types de savoirs qu'ils y mettent en œuvre, des réseaux de dépendance, de soumission et/ou de pouvoirs dans lesquels ils s'inscrivent. *A priori*, il est évident que le cadre technique qui exerce pour l'essentiel au niveau des ateliers une pratique empirique d'intervention sur le « tas » dispose de représentations de l'innovation technologique, d'un système de références à la technique qui risquent d'être fort distincts de ceux qui caractérisent l'ingénieur d'études et *a fortiori* l'ingénieur de recherche¹⁸. Mais la polymorphie du discours des ingénieurs de la CFDT est également liée au fait que ce syndicat en général et l'UCC en particulier englobent des ensembles de sensibilités politiques et d'idéologies fort diverses¹⁹. Dans l'enquête présente, on a pu de fait distinguer quatre types d'adhésions syndicales, certains de ces types se conjuguant parfois. Le premier type provient du militantisme dans des associations confessionnelles telles que la JEC, la « Vie nouvelle », entre autres. Le second se situe dans le prolongement d'une sensibilisation politique qui s'est opérée dans le contexte du mouvement syndical étudiant propre aux années 1960. Le troisième est lié à une prise de conscience politique souvent matérialisée au début des années 1970 par

un engagement politique au PS²⁰. Enfin, pour certains ingénieurs, l'adhésion à une centrale ouvrière est liée aux origines familiales. Il s'agit ici de fils d'ouvriers qui, en cotisant à la CFDT, veulent rester fidèles à leurs origines de classe. Ainsi réformisme social, humanisme (voire personnalisme) chrétien, post-gauchisme, idéologie social-démocrate et idéologie autogestionnaire se côtoient, se confrontent et se heurtent parfois au niveau du syndicalisme d'ingénieurs dans l'entreprise.

Certes, les discours entretenus par les ingénieurs sur les nouvelles technologies apparaissent rarement à « l'état brut ». La nuance, la prise en compte des multiples aspects contradictoires des problèmes soulevés y sont toujours présents. Il n'en reste pas moins que l'enquête a permis de saisir trois principaux types de discours qu'on retrouve à des degrés divers parmi les ingénieurs de la CFDT et qui impliquent souvent des pratiques syndicales très diverses : a) Le discours utilitariste ; b) Le discours techniciste ; c) Le discours critique. Ces discours s'entrecroisent et se mêlent parfois. Mais ils s'excluent encore plus souvent.

Le discours utilitariste.

Pour l'essentiel, ce discours s'inscrit dans une démarche empirique. La technique est un « fait donné », une nécessité même si cette nécessité est parfois perçue ici comme une contrainte sociale. Il prend en compte deux éléments : la technique dans son rapport au métier de l'ingénieur et les nécessités liées à la compétitivité économique du marché capitaliste. Dans ces contextes : le contexte de la profession d'ingénieur et le contexte économique, l'innovation technologique est, dans ce discours, considérée pour l'essentiel sous son seul aspect instrumental. En témoigne, la réplique de cet ingénieur d'un important laboratoire d'une entreprise métallurgique : « L'ordinateur est conçu par les cadres comme un outil plus performant avant tout. Ils pensent que les tâches répétitives de type technique et qui ne présentent qu'un faible intérêt du point de vue travail pourront être assumées par lui. Ils espèrent que l'informatique les débarrassera de nombreuses tâches "paperassières" qu'ils ont à faire et qui souvent ennuit. Enfin, sur le plan de la productivité et comme techniciens, ils se disent qu'ils n'attendront plus très longtemps un « tracé » par exemple et que leur travail pourra donner plus rapidement des résultats²¹. » A ce souci de l'apport des techniques à la profession, s'ajoute celui des exigences du marché économique notamment au sein de certains services d'ingénierie dont les activités sont largement orientées vers l'exportation : « On est tributaire de la clientèle. Lorsqu'un client vient nous voir pour mesurer notre rendement, il pose des questions sur la manière dont on est équipé. Si on lui dit qu'on en est au stade "papier-crayon" pour le dessin, il s'en ira chez un concurrent plus efficace parce que mieux outillé. Ainsi la loi du marché pousse à l'informatisation. » Au-delà même de son seul caractère utile et instrumental, l'innovation technologique est ici considérée comme une « fatalité nécessaire ». Le discours utilitariste des ingénieurs présente encore un autre aspect : la volonté de minimiser voire d'occulter les conséquences que l'informatique peut avoir en matière de suppressions d'emplois. « Le péril n'est pas au niveau de l'emploi mais des transferts d'emploi. C'est vrai, des métiers vont s'éteindre, mais d'autres qualifications vont naître » notait un groupe d'ingénieurs CFDT d'une compagnie pétrolière de premier plan. En règle générale, le discours utilitariste des ingénieurs sur les techniques est mal perçu voire rejeté par les autres syndiqués. On assiste parfois parmi les premiers à un repli corporatiste par rapport aux sections interprofessionnelles. Dans certaines entreprises, on a pu, en effet, constater une tendance forte des ingénieurs à se regrouper entre eux au sein de

structures informelles et cela en dépit même des statuts confédéraux. Pour certains d'entre eux, cette forme d'autonomisation catégorielle se justifie ainsi : « Dans le groupe-cadres, le discours est différent du discours de la section. Les centres d'intérêts ne sont pas identiques. Chez les cadres, on ne se gêne pas pour répéter certains arguments patronaux quand ils nous semblent justifiés. Dans tous les cas, ils font l'objet de débats. On se demande s'ils sont vrais ou faux. Or, la section ne pose jamais les problèmes en ces termes. Poussée par l'action, elle fonctionne démagogiquement. Les ingénieurs refusent cette démagogie et certains ne mettront jamais les pieds à la section de l'établissement. »

Les traits du discours utilitariste renvoient ainsi à une logique sociale de l'ingénieur qui, non seulement, se distingue de la logique syndicale traditionnelle mais tend par le biais « du réalisme » et des contraintes économiques à une incessante auto-justification. S'il repose largement sur les caractéristiques de la profession, le discours utilitariste des ingénieurs se distingue néanmoins du pur discours techniciste. La technique est utile mais, on l'a vu, elle est ici également conçue comme une *fatalité* que les ingénieurs concernés ont souvent l'impression de *subir*. Autrement dit, ces derniers n'ont pas le sentiment de guider, de conduire les techniques et l'innovation dans l'entreprise. Pour reprendre une expression des dirigeants de l'UCC, ils ne se perçoivent pas comme les « gestionnaires du changement technologique ». Dans le discours utilitariste, le caractère fatal de l'innovation implique que celle-ci comporte des incertitudes d'autant plus ressenties qu'il existe au sein même du corps des ingénieurs, une division du travail qui conduit un bon nombre d'entre eux à une hyper-spécialisation (cf. *infra*). Pour les ingénieurs qui se reconnaissent dans ce discours, il existe parfois un réel questionnement par rapport aux nouvelles technologies qui les prédispose à divers degrés à adhérer à une démarche de contre-propositions industrielles. Toutes ces raisons font que le discours utilitariste ne peut être réduit au pur discours techniciste même s'il présente par rapport à ce dernier d'indéniables traits communs.

Le discours techniciste.

Le discours techniciste se pose naturellement en relation à la profession de l'ingénieur. Mais rejetant toute fatalité technique, le discours techniciste revêt une dimension *prométhéenne* : la technique est une force qui transforme les choses. Il relève directement de l'idéologie de la compétence : le primat de la raison sur la nature des faits y est toujours mis en relief. On retrouve le discours techniciste parmi certains ingénieurs exerçant dans des secteurs de pointe et, en particulier, dans l'industrie du nucléaire. Ce qui prévalait dans le discours utilitariste concordait pour l'essentiel à une démarche empirique et impliquait pour les tenants de ce discours une « soumission aux faits techniques et économiques ». Le discours techniciste se donne pour objet la transformation de la réalité et prend foncièrement pour assise le savoir théorique de l'ingénieur et sa (supposée) capacité à transformer, à modifier et à guider l'évolution des choses. Il repose en conséquence sur un postulat premier : le *primat du spécialiste*. Ainsi, à propos du nucléaire, certains ingénieurs-CFDT questionnaient : « Par qui les positions de la centrale ont-elles été élaborées ? Par des spécialistes ? On peut en douter. » Il s'appuie sur un principe moteur : le *primat des choix techniques* sur les choix politiques : « Par rapport au nucléaire, on (*i.e.* la Confédération) mélange les choix politiques et les choix techniques. Or, classer un certain nombre de sites n'est pas du ressort de la CFDT. » Il recoupe une *idéologie productiviste* et traduit une croyance collective sans faille dans le progrès : « A la base de l'organisation, le nucléaire c'est pourri ; l'hydraulique, c'est bien. Au niveau

qualitatif, peut-être. Au niveau quantitatif, nullement. Or, le problème énergétique au niveau national se pose en termes de quantité et on ne peut remplacer le nucléaire par l'hydraulique. Les ingénieurs, parce que plus critiques, peuvent le dire.»

En récusant toute remise en cause de l'innovation technologique, le discours techniciste procède à une dénonciation des orientations syndicales: «La fédération de l'énergie-CFDT n'a pas justifié ses positions de manière suffisante à propos du sur-générateur. Le problème n'est pas au niveau du nucléaire en général mais par rapport à certains aspects seulement. C'est ce que la fédération n'a pas pris en compte suivant simplement les orientations confédérales. Elle, qui se dit démocratique, n'a pas su utiliser l'apport des gens de l'équipement.»

Enfin, le discours techniciste tout en insistant sur la validité des méthodes suivies en matière d'implantation de nouveaux sites nucléaires se pose également au niveau de l'opinion publique. Il en est ainsi des problèmes de sécurité qu'implique l'implantation des centrales nucléaires: «Quand on construit une centrale, on établit un rapport de sûreté dans lequel sont pris en compte tous les aspects possibles. Lorsque la direction en prend connaissance, on doit justifier l'ensemble des hypothèses et souvent revoir les projets et rapports qui ensuite sont rendus publics. Les organismes chargés de les examiner doivent être indépendants. Tout cela, on ne le dit pas assez (...). Il ne faut pas être malhonnête intellectuellement. Il faut donner aux gens les moyens de mieux comprendre les problèmes du nucléaire. Mais hélas! dans l'organisation syndicale, de tels efforts sont mal acceptés.»

Au niveau de l'entreprise, le discours techniciste des ingénieurs implique de fait et souvent l'intériorisation par ces derniers, des politiques technologiques mises en œuvre par les directions d'entreprises concernées. Il n'exclue pas, toutefois, un engagement syndical qui peut être élevé. Comparé à d'autres branches d'activité, c'est notamment dans le secteur nucléaire qu'on a pu, en cours d'enquête, relever une forte participation des ingénieurs aux activités du syndicat d'établissement. Sur les 650 salariés de l'établissement concerné par l'enquête et affectés au seul secteur nucléaire²², la CFDT comptait près de 230 adhérents dont un tiers de cadres et d'ingénieurs. Mais cet engagement syndical des ingénieurs au sein de la section d'établissement s'effectuait au détriment de la participation des non-cadres, au moins au niveau des décisions syndicales. Ainsi, sur les 10 membres du bureau de section, on relevait la présence de 8 ingénieurs.

Dès lors, si le discours techniciste ne s'inscrit pas dans une démarche syndicale de contre-propositions industrielles, il n'en constitue pas moins dans le cas présent, un facteur idéologique de cohésion du groupe des ingénieurs et contribue paradoxalement à conférer auprès de ces derniers une crédibilité à l'action syndicale qui parmi les cadres d'autres branches, n'est pas toujours aussi évidente. Mais alors, le type de syndicalisme d'ingénieurs qu'on rencontre ici relève plus du *groupe de pression* que du syndicalisme interprofessionnel. Les revendications qui y sont formulées face aux directions d'entreprises renvoient pour l'essentiel à des *revendications de pouvoir* au sens propre du terme: pouvoir exigé par les ingénieurs et pour les (seuls) ingénieurs.

Le discours critique.

C'est à ce niveau qu'on retrouve les formes les plus traditionnelles du discours syndical d'opposition au capitalisme. Les ingénieurs porteurs de ce discours se déterminent plus par rapport à l'idéologie que par rapport à la profession. L'engagement syndical de beaucoup d'entre eux est d'ailleurs lié à des motivations idéologiques. C'est ici qu'on dénonce avec vigueur les menaces que fait peser

l'informatique sur l'emploi et le contenu du travail. Le discours critique est, en effet, tenu par des ingénieurs qui se disent être directement solidaires des ouvriers et des employés: ce sont des «solidaristes», pour reprendre une expression connue de G. Grunberg et de R. Mouriaux²³. Sont, en effet, dénoncés par eux, le renforcement du contrôle social des activités qu'implique par exemple l'extension de l'informatique sur les lieux de travail de même que les réformes patronales qui de fait sont considérées ici comme essentiellement dictées par des soucis de productivité: «L'horaire variable n'est pas destiné à améliorer l'autonomie des personnels. La direction informatise à fond: machines à traitement de textes, dessin assisté par ordinateur, etc. Cela lui coûte cher. Ce qui importe dès lors pour elle, c'est de faire en sorte que les machines puissent tourner le plus longtemps possible. En étendant les plages horaires, on étend la durée d'utilisation des machines.» Sont également mis en cause les effets de l'informatisation sur l'accentuation de la division du travail au niveau des non-cadres et, en particulier, dans les laboratoires d'essais au niveau des techniciens²⁴. En témoignent ces ingénieurs exerçant dans une importante entreprise électronique: «L'informatisation dans les services essais a entraîné un automatisme encore plus poussé. Avant, les agents techniques effectuaient certaines mesures à l'aide de tests manuels. Ils avaient une certaine autonomie professionnelle et maîtrisaient parfaitement leurs tâches. Aujourd'hui, ces mêmes agents qui sont pourtant hautement qualifiés voient leur travail de plus en plus décortiqué et parcellisé.»

Le discours critique des ingénieurs se différencie des discours utilitariste et techniciste dans la mesure où il joue également un rôle de «dévoilement du non-dit» ou «d'explicitation de l'implicite». Rares sont, en effet, les ingénieurs qui soulignent les effets que les nouvelles technologies opèrent sur leurs propres fonctions et, notamment, les effets de dépossession du savoir et de déqualification. La fonction est souvent idéalisée. Ce n'est plus le cas ici: «Autrefois, un responsable d'affaires — c'est un ingénieur de laboratoire qui s'exprime — était capable de tout connaître. Actuellement, il partage ses responsabilités avec l'ordinateur. Cette façon de penser et de travailler, on ne l'a pas encore digérée.» Et ailleurs: «On demande à l'ingénieur d'essais de tout dominer mais on oublie que son rôle de concepteur est très diminué car la conception vient d'un service extérieur au laboratoire et lui-même spécialisé en la matière (...). Il y a une dizaine d'années²⁵, on pouvait tout comprendre en ouvrant un dossier «papier» quand on travaillait sur un ensemble. On pouvait repérer et décrire toutes les fonctions. Maintenant, ce n'est plus pareil.» Parfois même, le discours critique implique, *a contrario* des précédents types de discours, un refus de l'informatique. C'est le cas de cet ingénieur EDF qui constate: «Aujourd'hui, les cadres face à l'ordinateur ne sont plus que des éléments en bout de chaîne qui alimentent en information la cellule informatique «organisation». Nous sommes des informateurs qui répondons à la demande et c'est tout. L'informatique ne répond pas à nos besoins, au contraire; elle nous a professionnellement dépossédés d'une partie importante de nos prérogatives.» Dans ce dernier cas, le discours critique des ingénieurs se transforme parfois en négation: négation de l'innovation technologique qui peut entraîner — on l'a constaté dans une entreprise pétrolière — un refus de la fonction d'encadrement.

Le discours critique tenu par certains ingénieurs CFDT se pose donc en conformité avec la ligne doctrinale concernant l'action interprofessionnelle de l'organisation syndicale. En effet, comme le notait le Congrès de 1967 de la CFDT qui allait ratifier la création de l'UCC: «Parler de syndicalisme

III-12
6929 **eurs raisons**
ection dirigée par André Billy

pourquoi
Je suis
SYNDICALISTE

PAR
HENRY DE JOUVENEL

no 6929



AUX EDITIONS DE FRANCE
PARIS

SCIENCE POLYTECHNIQUE

Elèves des écoles de physique et chimie et travaux publics employés à l'usine de La Villette pendant la grève du 14 mai 1920. Archive Gaz de France.



confédéré n'a de sens que si le syndicat prend en charge toutes les catégories de salariés. La syndicalisation des cadres concerne donc toute l'organisation. Or sans capacité de mobilisation de toutes les catégories pour une action porteuse de transformation sociale, le syndicalisme se limiterait à exprimer la révolte des plus démunis, à corriger certains effets de l'exploitation.»

Pour autant, ce même discours critique ne correspond pas forcément à une démarche syndicale de contre-propositions industrielles. Beaucoup d'ingénieurs qui le formulent, refusent d'apparaître au niveau syndical en tant qu'ingénieur détenteur d'un savoir, ce qui reproduirait implicitement dans l'action syndicale la division sociale existant au niveau du travail : « On ne peut à la fois apparaître comme syndicaliste et comme acteur hiérarchique », soulignait l'un d'eux. Ce refus est idéologique. Mais il faut aussi le saisir par rapport à une autre donnée : la profonde réticence des syndiqués non-cadres à voir les ingénieurs remplir dans les sections syndicales, un rôle spécifique « d'experts » d'autant que ce rôle serait *précisément* impliqué par leur position hiérarchique dans l'entreprise. Ainsi : « L'unification par la confrontation à la base relève plus du verbe que d'une attitude réellement vécue » comme l'explique P. Vanlerenberghe²⁶.

La coexistence entre les différentes catégories socio-professionnelles reste, en effet, difficile au niveau des sections d'entreprise. C'est notamment vrai entre les techniciens qui constituent l'une des importantes composantes socio-professionnelles de l'organisation²⁷ et souvent son « ossature militante » et les ingénieurs. Les premiers subissent en premier lieu les effets des nouvelles technologies et de l'information des systèmes de travail sur l'intensification de la division du travail intellectuel, du travail de conception²⁸. A leurs yeux, les ingénieurs restent les artisans de cet état de fait même lorsqu'ils subissent à leur tour les effets de la taylorisation des tâches sur leur propre fonction : c'est le cas dans les grands groupes où M. Bauer et E. Cohen ont pu constater une « extrême division du travail » parmi les cadres²⁹.

Ainsi, le discours critique qu'entretiennent les ingénieurs sur les technologies se heurte au discours critique qu'entretiennent les techniciens³⁰ à propos du rôle des ingénieurs dans la mise en œuvre et l'exploitation des technologies nouvelles au niveau de l'entreprise. Mais aussi à propos de leur fonction de gestion et d'organisation de la division du travail en général (division entre travail de conception et travail d'exécution) ou de la division du travail intellectuel en particulier³¹.

4. CONCLUSION.

La pluralité des discours tenus par les ingénieurs dans le syndicalisme n'implique pas forcément l'existence parmi eux de représentations sociales et d'idéologies définitives et figées dans leur diversité même. Avec l'intensification de l'informatisation des systèmes de travail et notamment des fonctions de conception³², le sens et le contenu du discours des ingénieurs sur les technologies peuvent, à des degrés divers, changer de nature. En général, là où l'informatique est largement implantée, on assiste non seulement à une amputation du savoir des techniciens mais aussi à une amputation du savoir des ingénieurs comme on l'a souligné : c'est dès lors qu'émerge parmi ces derniers une forme de discours critique. Là où l'informatique est moins implantée ou affecte moins les fonctions dans l'entreprise, les ingénieurs perçoivent l'ordinateur comme un « outil » les appuyant efficacement dans leurs tâches et leur discours relève de l'ordre du discours utilitaire. Ainsi le développement même de l'introduction des nouvelles technologies dans l'entreprise, entraîne une modification du discours des ingénieurs à l'égard

de ces dernières — le discours utilitaire pouvant se transformer en discours critique.

L'accélération de l'introduction des nouvelles technologies dans la production qui semble désormais inévitable, permet donc d'envisager à terme la prédominance dans le syndicalisme des ingénieurs du discours critique par rapport aux autres types de discours qui pour leur part correspondent plus directement à l'idéologie de la compétence, voire au corporatisme ou à la « défense du corps³³ ». Par ailleurs, certains points de la nouvelle législation du travail permettent une intervention plus efficace des cadres dans l'entreprise : il en est ainsi de la présence accrue sous certaines conditions des cadres adhérents aux organisations ouvrières dans les comités d'entreprise, de la possibilité que les cadres ont désormais de bénéficier du « droit d'expression des travailleurs » (loi du 4 août 1982) en toute indépendance des employeurs, de l'institution des Comités de groupe, etc. Ces éléments pourraient à terme permettre une meilleure prise en compte du discours critique des ingénieurs dans le syndicalisme et un apport plus effectif de leur contribution à la démarche syndicale de contre-propositions industrielles.

Néanmoins, deux obstacles de taille contredisent une telle tendance. Tout d'abord, l'émergence du discours critique des ingénieurs est, on le sait, liée à l'intensification des nouvelles technologies dans l'entreprise et ce faisant, à une parcellisation accrue de leurs propres tâches, à une dépossession (relative) des différents savoirs qu'ils mettent en œuvre dans la production. Dans ce cas, chaque ingénieur est porteur d'un savoir certes, mais d'un savoir « fragmentaire » qui ne l'autorise pas à se poser en tant « qu'individualité savante » pour reprendre tout à la fois l'USIC et R. Pascre (cf. *supra*). Qu'à des degrés divers, il maîtrise les techniques souvent pointues qui concernent sa fonction, c'est l'évidence même. Qu'il soit en mesure de proposer des alternatives modifiant « l'état des choses » est beaucoup moins certain : « De fait, on ignore le type de problème que posera à terme l'informatique dans son évolution. On ne sait pas comment s'y prendre. C'est le flou le plus total » reconnaissent certains ingénieurs concernés par l'enquête. Pour contourner un tel obstacle, il faudrait que les ingénieurs puissent se constituer dans le syndicalisme en tant qu'acteurs collectifs — et traduire ainsi l'évolution du rôle de l'ingénieur dans l'entreprise *i.e.* « l'ingénieur-masse ». Mais on connaît les raisons idéologiques, structurelles, les problèmes de coexistence entre les ingénieurs et les autres syndiqués qui interdisent aux premiers une meilleure insertion dans l'activité syndicale quand elles ne conduisent pas à leur marginalisation parfois par rapport aux sections d'établissement. Ensuite, on ne peut occulter le fait que le syndicalisme de contre-propositions industrielles apparaît dans un mouvement ouvrier français traditionnellement marqué par une idéologie de luttes de classes et un refus de toute démarche cogestionnaire. Il serait néanmoins arbitraire de réduire le problème à un antagonisme idéologique entre syndicalisme traditionnel et syndicalisme de contre-propositions. Car les tenants du syndicalisme traditionnel prennent également et *surtout* en compte les rapports de force qui existent en matière de choix de politique industrielle. C'est à partir de la réalité de ces rapports de force : patronat-syndicats, qu'ils établissent leur réquisitoire à l'encontre du syndicalisme de contre-propositions industrielles. En témoignent ces constatations formulées en cours d'enquête par certains responsables syndicaux locaux : « Qu'est-ce que la contre-proposition ? C'est une réponse à une proposition patronale. En réalité, la contre-proposition syndicale est un aménagement de la proposition patronale. Pour ma part, je suis pour la proposition originale — celle qui se situe en marge des choix patronaux. » D'autres remettent plus directement en cause la capacité du syndicalisme à élaborer

réellement des contre-propositions. C'était notamment le cas lorsque l'enquête se déroulait dans une entreprise pétrolière de pointe : « La contre-proposition implique l'analyse. On dit que l'on fait des analyses à la CFDT, moi, je dis que ce n'est pas vrai. On fait seulement des constats de situation qui ne nous permettent pas d'anticiper réellement sur les décisions patronales. C'était déjà localement le cas pour notre réflexion sur la restructuration au niveau de la section. Ce sera de même pour les nouvelles technologies. On est suivistes par rapport à l'événement. »

Ainsi apparaissent dans le syndicalisme de nombreux obstacles qui s'opposent à une insertion accrue des ingénieurs dans le mouvement ouvrier, à leur concours à une démarche syndicale de contre-propositions. On l'a vu, ces blocages ne proviennent pas toujours des militants syndicaux fidèles à une démarche traditionnelle de luttes de classes qui implique fréquemment sinon toujours une idéologie anti-hiérarchique. Ils proviennent encore du contenu même des différents discours qu'entretiennent les ingénieurs syndiqués par rapport aux technologies et des pratiques et/ou des non-pratiques syndicales que ces discours produisent et perpétuent toujours aujourd'hui. Dans tous les cas, il est encore peu probable qu'on puisse assister à un transfert des savoirs d'ingénieurs de l'entreprise au mouvement ouvrier.

Notes.

* Cet article fait suite à une enquête conduite par voie d'entretiens auprès de soixante-six ingénieurs adhérents à la CFDT. L'enquête qui s'est déroulée auprès de sections syndicales d'entreprise a eu lieu entre février et décembre 1981.

1. Contribution au Colloque : « Changements technologiques et évolution du rôle des cadres », UCC, décembre 1980, Paris. Cf. « Action syndicale et technologies », *Cadres-CFDT*, n° 297, février-avril 1981, p. 42.

2. Sur l'idéologie de la troisième voie en général, voir notamment P. Allard, « Qui a construit le mur d'argent ? », *Les Temps modernes*, n° 425, décembre 1981, pp. 1053-1087. Sur l'influence de cette idéologie dans le milieu des cadres en particulier, cf. L. Boltanski, *Les Cadres, la formation d'un groupe social*, Minuit, Paris, 1982.

3. J.-L. Robert et alii, in : *Clés pour l'histoire du syndicalisme-cadres*, Centre de recherches sur l'histoire du syndicalisme-cadres, Paris, 1983.

4. J.-L. Robert, *ibid.*

5. « Au fil de l'histoire », *Travail et Technique*, n° 3, août-septembre 1946, p. 10. Notons que de longues années après, L. Armand, pourtant étranger au syndicalisme ouvrier, établissait au niveau de l'entreprise un constat en partie similaire : « Le plus souvent, l'ingénieur est tenu à l'écart des principaux centres de décision. Au niveau du commandement, ce sont les économistes, les financiers et les juristes qui prédominent », « Plaidoyer pour l'ingénieur », *Entreprise*, 20 novembre 1965, p. 80.

6. Source : ministère de l'Éducation nationale. D'une manière générale, la population des ingénieurs parmi les cadres (nouvelle nomenclature INSEE) avoisine 20 %.

7. Aux élections prud'homales dans le Collège : encadrement, l'ensemble des organisations ouvrières : CGT, CFDT, FO et CFIC devançaient en 1979 comme en 1982 la CGC. A elles seules, la CGT et la CFDT recueillaient en moyenne près du tiers des suffrages. Ensemble des voix portées sur la CGT et la CFDT en 1979 : 34,7 % : en 1982 : 30,5 %.

8. R. Boyer, « Wage Labor, Capital Accumulation and the Crisis 1968-1982 », *The Tocqueville Review*, Volume V, number 1, spring-summer 1983.

9. Sur les conflits d'une manière générale, voir parmi les études les plus récentes : S. Dassa, *Les Grèves de 1976*, CNAM, Paris, 1978.

10. Concernant le cas de la RFA, par exemple, voir : U. Briefs, « Les syndicats face à la puissance technologique », *Projet*, n° 149, novembre 1980, pp. 1089-1098.

11. O. Pastre, *L'Informatisation et l'emploi*, Repères, Maspéro, Paris, 1983.

12. A. Willener, C. Gadjos, *Les Cadres en mouvement*, Fondation Royaumont, Epi, Paris, 1969, p. 54.

13. Et, notamment, de S. Mallet, *La Nouvelle Classe ouvrière*, Seuil, Paris, 1963. Brièvement, rappelons que pour S. Mallet, la tendance dans l'industrie moderne est de consacrer le maximum d'efforts aux opérations de travail se situant en amont (études, recherches) et en aval (études de marché,

etc.) du procès matériel de la production. Ainsi, pour l'auteur, les techniciens et une large part des ingénieurs joueraient désormais un rôle productif aussi important que celui des opérateurs exerçant directement dans les ateliers. « La nouvelle classe ouvrière » serait dès lors composée des premiers, d'une partie des ingénieurs affectés aux unités automatisées de production et de certaines catégories d'ouvriers professionnels relevant de métiers plus traditionnels.

14. E. Descamps, *Evolution et perspectives de la CFTC*, Document syndical, Paris, 1964, p. 31.

15. Parmi les publications de l'UCC et, notamment pour ce qui concerne en particulier la revue « *Cadres-CFDT* », citons : « L'informatique », n° 290, septembre-octobre 1979 ; « La question technologique », n° 295, septembre-octobre 1980 ; « Action syndicale et technologies », n° 297, février-avril 1981 ; « Techniques et politique de la communication », n° 299, juillet-août 1981 ; « Que cent recherches s'épanouissent », n° 301, novembre-décembre 1981 ; « Une fausse révolution : la bureaucratie », n° 302, janvier-mars 1982 ; « La gestion des savoirs et de l'information », n° 308, mars-mai 1983. Cf. par ailleurs : annexes 2 et 3, en fin de texte.

16. L'enquête dont provient cet article a concerné des ingénieurs (N : 66) adhérents à des sections d'entreprises situées dans les branches d'activités suivantes : métallurgie, chimie, énergie, EDF-GDF, pétrole, ingénierie. Les ingénieurs concernés exerçaient à divers niveaux de responsabilités et dans différents secteurs : production, essais, études et recherches. Pour plus de détails : cf. G. Groux, *Les Ingénieurs et cadres dans le mouvement ouvrier : le cas de l'UCC-CFDT*, CNAM, Paris, 1982.

17. Cf. G. Benguigui, A. Griset, D. Monjardet, *La Fonction d'encadrement*, CEREQ, La Documentation française, Paris, 1978.

18. Une enquête réalisée par l'UCC auprès de ses militants en 1977 montrait que ceux-ci se répartissaient ainsi parmi les fonctions techniques de l'entreprise : études, 28 % ; production, 21 % ; recherches, 15 %. Le reste concernait des fonctions d'administration, de gestion ou de formation. Comme dans notre propre enquête, la part des ingénieurs semble donc largement dominante parmi les adhérents-cadres de la CFDT.

19. Y compris parmi les militants cégétistes les plus déterminés. Ce qui n'est pas le cas à la CGT où selon R. Mouriaux : « Quelle que soit leur sensibilité politique, philosophique ou religieuse, les militants actifs de la CGT ont une conception marxiste du syndicalisme » in : *La CGT*, Seuil, Paris, 1982, p. 126.

20. Cf. Enquête de l'UCC-1977, op. cit.

21. Extraits d'interviews d'ingénieurs comme toutes les citations non annotées qui figurent désormais dans le texte.

22. Avec les autres secteurs d'activité et notamment l'hydraulique, l'établissement concerné comptait au total près de 1500 salariés.

23. G. Grunberg, R. Mouriaux, *L'Univers politique et syndical des cadres*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1979, p. 173.

24. G. Groux, « Des cadres dans leur métier, leur entreprise et leur militantisme », *Cadres-CFDT*, n° 300, septembre-octobre 1981, pp. 19-33.

25. Rappelons que l'enquête s'est déroulée en 1981.

26. Principal responsable de l'UCC-CFDT.

27. Avec les agents de maîtrise, les techniciens représentaient en 1978 200000 adhérents d'après une étude publiée par *Liaisons sociales* (Supplément au n° 8237, 1980). Selon les chiffres de la Confédération, la même année le nombre total d'adhérents était de 1047990.

28. On l'a déjà noté dans l'enquête mais le phénomène, s'il s'est accru sous la pression de l'informatique, n'est nullement nouveau. Cf. la contribution de J.-Y. Fournier à la recherche : *Les Relations professionnelles dans l'entreprise*, CNAM, Paris, 1973, pp. 366-367.

29. En ce qui concerne les ingénieurs dans les grands groupes industriels, voir notamment : M. Bauer, E. Cohen, « Les limites du pouvoir des cadres : l'organisation de la négociation comme moyen d'exercice de la domination », *Sociologie du travail*, n° 3, 1980, pp. 276-299.

30. « *Les ingénieurs et cadres dans le mouvement ouvrier (...)* », op. cit., pp. 351-355.

31. La coupure « ingénieurs-techniciens » à l'intérieur même du syndicalisme ouvrier démontre *si besoin était*, les limites de la théorie de la « nouvelle classe ouvrière », la division du travail comme « fait brut » de la production s'opposant à la matérialisation de cette théorie au niveau même du syndicalisme d'entreprise. L'influence, voire selon certains la fonction de « *self-fulfilling prophecy* » (Merton), de « prophétie auto-réalisante » de la théorie de la « nouvelle classe ouvrière » fut certes indéniable dans les années 1960. Mais elle le fut surtout au niveau des *discours* qui structuraient alors les débats de la gauche politique et syndicale et non dans les *pratiques* syndicales d'entreprise. De plus, avec l'accentuation de la division du travail intellectuel, la coupure « ingénieurs-techniciens » est encore plus nette, aujourd'hui comparée à ce qu'elle était au milieu des années soixante. A propos d'une critique, entre autres critiques, des thèses de S. Mallet, voir J.-D. Reynaud, « La nouvelle classe ouvrière. La technologie et l'histoire », *Revue française de science politique*, Volume XXII, n° 3, juin 1972, pp. 529-542.

32. CAO : Conception assistée par ordinateur.

33. A ce propos, voir de D. Monjardet et G. Benguigui : « L'utopie gestionnaire. Les couches moyennes entre l'Etat et les rapports de classe », *Revue française de sociologie*, Volume XXIII, n° 4, 1982, pp. 605-638 ; G. Groux, « Les couches moyennes, l'Etat et le corporatisme en France », *Revue française de sociologie*, Volume XXIV, n° 2, 1983, pp. 301-315.

ANNEXE 1

PREMIÈRES PROPOSITIONS FAITES PAR L'UCC-CFDT SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

NEUF PROPOSITIONS SUR LES INVESTISSEMENTS INFORMATIQUES

1. Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté sur les conséquences de la mise en place des systèmes informatiques, futurs et anciens. Au moins une fois par an, un comité d'entreprise spécial sera consacré aux investissements informatiques.

Dans le secteur public, ce sont les comités techniques paritaires qui doivent être consultés.

2. Pour chaque mise en place de système informatique nouveau, le comité d'entreprise et les salariés doivent être consultés dès la conception.

3. Les salariés ne doivent pas être consultés seulement sur les aspects matériels (couleurs, ambiance), mais sur le système d'organisation et de pouvoirs.

4. Pour chaque investissement informatique, la direction doit fournir au comité d'entreprise un bilan prévisionnel faisant apparaître les conséquences du système en ce qui concerne les aspects économiques et financiers, le niveau et la qualité de l'emploi, la modification du système de décision.

5. Pour chaque nouveau système informatique, la direction devra d'abord mettre en place des expériences-pilote d'expérimentation à petite échelle.

6. Le comité d'entreprise doit pouvoir se faire aider par des techniciens extérieurs en informatique de la même façon qu'il fait aujourd'hui appel à des experts comptables.

7. Les salariés et leurs représentants doivent obtenir un minimum de formation sur la technique informatique et ses conséquences sociales.

8. Il est nécessaire de mettre à la disposition des salariés et de leurs délégués un temps d'analyse des dossiers.

9. L'entreprise doit accepter de faire réaliser des études rétrospectives sur l'informatique déjà mise en place.

Ces propositions ont été présentées par Edmond Maire au colloque informatique et société qui s'est tenu à Paris du 24 au 28 septembre 1979 (voir « *Cadres-CFDT* » n° 290).

ANNEXE 2

DOUZE PROPOSITIONS POUR PERMETTRE LE CONTROLE DES INVESTISSEMENTS ROBOTIQUES PAR LES SALARIÉS

L'INFORMATION DES CADRES UCC-CFDT n° 905 - JUIN 1983 - P. 43

Proposition n° 1 : négocier les objectifs de la robotique.

Il est nécessaire de développer la robotique dans notre pays, et les objectifs de la robotique doivent pouvoir être négociés par les travailleurs et les travailleuses : réduction du temps de travail, amélioration des qualifications, amélioration de la sécurité, création d'autres emplois, etc.

Cette négociation doit se faire à tous les niveaux (national, régional, branches industrielles, entreprises, ateliers).

Proposition n° 2 : priorité aux postes de travail les plus pénibles.

Quels que soient les autres objectifs, il est nécessaire, dès maintenant, de repérer et de donner la priorité aux postes de travail les plus pénibles (pour les recherches, pour les aides financières, etc.). Des projets-pilotes, aidés par l'Etat, devraient permettre de trouver des solutions aux problèmes les plus urgents.

Niveau national.

Proposition n° 3 : contrôle de la recherche.

Les travailleurs, utilisateurs des technologies, doivent pouvoir contrôler les recherches en robotique. La CFDT entend créer de nouveaux liens entre les organisations de recherche et les organisations syndicales pour changer les conditions d'élaboration de tous les outils de travail.

Les recherches sur la robotique ne devraient pas se limiter à des recherches sur le matériel et le logiciel, mais devraient s'élargir à toutes les composantes d'un système robotisé et devraient concerner entre autres : la conception de nouveaux produits (nécessité de recherches vers un nouveau mode de développement). La conception de nouveaux systèmes d'organisation et de nouvelles conditions de travail.

Proposition n° 4 : contrôle de la politique industrielle.

Le Plan doit accorder une place importante aux problèmes industriels et sociaux posés par le développement de la robotique. Il est nécessaire que les pouvoirs publics et les entreprises (en particulier les grandes entreprises nationalisées) s'orientent vers la maîtrise progressive d'une « filière robotique » française (60 % des robots utilisés en France sont importés).

Niveau local.

Proposition n° 5 : pôle des comités locaux de l'emploi.

La robotique transforme les emplois et risque de détruire l'équilibre des emplois dans une région donnée, dans un bassin d'emploi. C'est le rôle des plans régionaux, des C.E.S.R. et des comités locaux d'étudier ces problèmes posés par la reconversion et la nécessité de création de nouveaux emplois dans la zone géographique où la robotique en aura supprimés.

Niveau des secteurs industriels.

Proposition n° 6 : renégociation des conventions collectives.

Il est nécessaire, au niveau des branches industrielles, que soient négociés les objectifs et les conséquences de l'automatisation. En particulier, les conventions collectives doivent être renégociées pour tenir compte des changements : réduction du temps de travail, aménagements du temps de travail rendus nécessaires, nouvelles qualifications, formation, répartition des gains dues à l'accroissement de productivité, etc.

Niveau entreprise.

Proposition n° 7 : consultation du comité d'entreprise.

Il faut que soient mis en pratique le plus rapidement possible les nouveaux droits obtenus par les travailleurs dans les lois de juin 1982 et en particulier, le nouvel article L 432-2 du Code du Travail, demandé depuis de nombreuses années par l'UCC-CFDT :

« Le comité d'entreprise est informé préalablement à l'introduction de nouvelles technologies intéressant la marche générale de l'entreprise, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation et les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus. Le comité d'entreprise peut émettre un avis sur ces projets. »

Tout dossier de demande de subvention « d'aide à l'automatisation » auprès des pouvoirs publics devrait être accompagné de l'avis du comité d'entreprise.

Proposition n° 8 : négociation du système d'organisation.

Pour chaque système robotisé mis en place, le système d'organisation doit pouvoir être négocié (négociation de la conception, de la réalisation et des modalités de mise en place).

Cela veut dire que toutes les questions abordées dans la « grille d'analyse » proposée par le conseil économique et social doivent faire l'objet de négociation à l'intérieur de l'entreprise tant pour fixer les objectifs que pour évaluer les conséquences.

Proposition n° 9 : nécessité de la formation.

La formation à la robotique devrait tendre à faire acquérir par chaque travailleur concerné la compréhension et la maîtrise de la programmation des machines programmables, la connaissance la plus large possible de l'ensemble du processus de production dans lequel s'insère son poste de travail, la connaissance de l'impact économique et social des automatismes.

Niveau atelier.

Proposition n° 10 : négociation des postes de travail et droit d'expression.

Le travailleur est souvent le meilleur expert de ses propres conditions de travail : aussi est-il nécessaire qu'il puisse s'exprimer, individuellement et collectivement, sur l'organisation de son poste de travail. Le droit d'expression doit devenir une réalité.

Proposition n° 11 : nécessité d'analyse contradictoire d'expériences-pilotes.

En robotique, comme en informatique, personne ne maîtrise complètement les effets d'un système. C'est pourquoi il faut que soient mises en place des expériences-pilotes dont les résultats seront analysés de manière contradictoire par la direction et les travailleurs.

Proposition n° 12 : règles d'hygiène et de sécurité concernant les robots.

Il n'existe pas de règles de sécurité concernant les problèmes spécifiques posés par les systèmes robotisés. Il est donc nécessaire de modifier les règlements actuels pour prendre en compte les robots dans les dispositions de l'article L 235-5 du Code du Travail (règles concernant la nécessité d'intégration de la sécurité dans la conception des machines).

ANNEXE 3

CONTROLONS LA BUREAUTIQUE

L'INFORMATION DES CADRES UCC-CFDT,
JUIN 1983, N° 905, P. 44

ÉCRANS DE VISUALISATION : SEIZE PROPOSITIONS DES CADRES CFDT

1. Les informaticiennes et informaticiens, les ingénieurs, les chefs de projet, les analystes, les organisateurs et tous les cadres qui conçoivent les systèmes informatiques, doivent avoir été formés à l'ergonomie.

2. Les travailleuses et travailleurs sur écrans cathodiques doivent avoir été formés afin de maîtriser le système informatique qu'ils utilisent et pouvoir participer à la conception de leur poste de travail : tout utilisateur d'une procédure programmée doit connaître les choix logiques qui déterminent les résultats.

Négocier l'organisation.

3. L'organisation du poste de travail sera négociée avec le salarié(e)s concerné(e)s et tiendra compte de toutes les connaissances de l'ergonomie, sur : l'aménagement physique et la position du poste ; les contraintes du « dialogue entre l'homme et la machine » (la conception des fichiers et des programmes joue beaucoup sur la charge mentale) ; les qualités techniques du modèle d'écran cathodique.

4. La classification, le mode de rémunération et l'organisation des relations du travail seront également négociés.

5. Avant de commencer à travailler sur écran, tout employé(e) doit être soumis(e) à une visite d'aptitude visant en particulier à déceler les défauts de la vision susceptibles de s'aggraver.

6. Le taux d'utilisation des écrans cathodiques sera limité pour les salarié(e)s de plus de 45 ans.

7. Le temps de travail sur écran de visualisation doit être réduit pour tenir compte de la charge mentale et physique qu'exige le poste sur écran en distinguant :

- le travail non permanent d'interrogation intermittente,
- le travail en permanence de saisie « au kilomètre » (peu de lecture de l'écran),
- le travail en permanence de « saisie + contrôle » avec dialogue,
- le travail sur machines à traitement de textes (bureautique),
- le travail sur écrans graphiques (systèmes de Conception Assistée sur Ordinateur — CAO).

Dans ces derniers cas, le temps de travail ne saurait dépasser deux vacations de deux heures par jour.

Surveiller.

8. Dans l'exploitation quotidienne, les salarié(e)s veilleront à ce que le réglage des écrans soit satisfaisant, la qualité des écrans reste constante. On peut envisager l'obligation, pour le constructeur d'écrans cathodiques, dans le contrat de maintenance, de réviser annuellement le bon fonctionnement des écrans, leur rénovation éventuelle et le changement de l'appareil tous les quatre ans.

9. Les pauses obligatoires doivent être respectées, chaque jour.

10. L'installation systématique de salles de repos appropriées pour l'ensemble du personnel travaillant de façon permanente sur les écrans de visualisation est indispensable.

11. Pour le personnel travaillant en permanence sur écran, l'entreprise doit respecter les dispositions de l'arrêté du 11 juillet 1977, complété par la circulaire du 29 avril 1980, qui définit d'une façon précise le rôle du médecin du travail vis-à-vis de l'emploi des terminaux.

12. Pour le personnel ne travaillant pas à temps complet sur écran de visualisation, nous revendiquons un examen ophtalmologique clinique annuel et un examen de dépistage semestriel dans l'entreprise (visio-test) sur le temps de travail.

13. Un renforcement des moyens d'investigation des médecins du travail est nécessaire ainsi qu'une réelle autonomie à l'égard des directions d'entreprises.

Guérir.

14. Les troubles visuels et nerveux doivent être reconnus comme maladie professionnelle pour les salariés travaillant sur écran.

15. L'employeur doit assurer le paiement des lunettes rendues nécessaires par le travail sur écran.

16. En cas d'incapacité reconnue, l'employeur doit affecter le salarié à un autre poste de travail avec accord de l'intéressé(e).

N.B. Pour situer le problème des écrans cathodiques dans une réflexion d'ensemble sur les conditions de travail, voir « Cadres-CFDT » n° 297. « Action syndicale et technologie », n° 298, « Travail et santé », et n° 301, p. 40 : « La recherche sur les conditions de travail ».