

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 638 – 5 mai 2008

● **Édito** *rial*

La dynamique de Mai

Un choc social et culturel. La portée de Mai 68 a été immense dans la société française comme dans le syndicalisme. Certains veulent profiter de ce 40^e anniversaire pour refaire l'histoire à l'envers ou se contentent de commémorer un événement d'un autre âge. Avec toute la CGT, l'Ugict se place dans une démarche offensive, visant à faire vivre l'actualité de Mai 68 aujourd'hui, en donnant la parole aux acteurs de l'époque pour mieux mesurer et apprécier la portée de ce mouvement. L'Ugict profite de ce rendez-vous pour mettre sur pied un Institut d'histoire qui a l'ambition d'éclairer, dans le temps, l'évolution de l'engagement spécifique des catégories d'ingénieurs, cadres et techniciens. Saisir les aspirations de nos catégories et des étudiants, analyser les dynamiques en mouvement ont été les grands défis du syndicalisme de 1968 et l'objectif est de poursuivre cette démarche est de se donner des moyens d'analyses pour une meilleure action au présent et appréhender l'avenir. Aujourd'hui encore, au moment où les lycéens, les stagiaires du travail social se mobilisent, au moment où la génération CPE entre dans la vie professionnelle, la construction de l'avenir passe par des rencontres ouvertes et constructives avec le syndicalisme et singulièrement avec la CGT et son Ugict. Dans les luttes actuelles sur les salaires et les retraites, l'emploi et l'école, sur la défense du service public, les recherches du « mieux vivre », de sens, de finalité, d'avenir sont traduites concrètement : 1968 est encore bien vivant.

Jean-François Bolzinger,
Secrétaire général adjoint de l'Ugict-CGT

Rencontres d'Options

Mardi 10 juin 2008

Bourse du travail de Paris
29 boulevard du Temple
(Métro République)

**Autour du thème
d'un mode alternatif de management**

Deux tables rondes/débats
matin : sur la santé au travail ;
après-midi : sur l'évaluation, la responsabilité sociale des cadres et techniciens et la finalité du travail.

● **ÉDITO :**

La dynamique de Mai

● **LES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS DE 1960 À 1980**

Mai-juin 1968

● **CRÉATION D'UN INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE UGICT-CGT**

*Devoir d'histoire, travail
de mémoire*

Mai – juin 1968

Le Cartel confédéral des cadres, créé au sein de la CGT en avril 1946, va poser les fondements de ce qui va devenir l'Ugic.

En 1963 une conférence va préparer le 1^{er} congrès de l'Ugic de 1965, devenant l'Ugic-CGT en 1969.

Témoignage de la dynamique syndicale des ingénieurs et techniciens, la création de l'AGIRC (régime de retraite complémentaire pour les catégories d'ingénieurs, cadres et techniciens) en 1947 leur ouvre un régime complémentaire pérennisant leur affiliation au régime général de la Sécurité sociale.

Benoît Frachon, à la conférence de 1963, déclare : « grâce à l'action de l'Ugic, la démonstration est faite que la Sécurité sociale est un progrès pour tous les travailleurs sans distinction ». Affirmation qui à la veille du 35^e Congrès Confédéral, marque tout l'intérêt que la CGT porte au développement, à la structuration de notre syndicalisme.

La période de 1960 à 1964 est marquée par les luttes des techniciens de la navale, de l'aéronautique, etc., des ingénieurs et cadres du privé comme chez Neyrpic¹ à Grenoble, leur prise de position dans la grève des mineurs, contre le plan de réquisition du gouvernement.

Élargir l'organisation, dépasser le stricte cadre catégoriel, les cadres au féminin, l'échelle mobile des salaires avec une grille de l'ouvrier à l'ingénieur sont des questions qui animent les débats. En 1964, paraît le premier numéro du journal *Options*.

En 1966, sous l'impulsion de l'Ugic, l'Apec, (Association pour l'emploi des cadres), tout juste

créée, se dote d'un outil de formation continue afin que les cadres et techniciens puissent se reconvertir professionnellement. Au milieu des années 60, la crise économique et le chômage s'installent. Les OPA et les fusions se multiplient, dans la plupart des industries : métallurgie, chimie, automobile, agro-alimentaire, aéronautique, etc. Selon les estimations officielles, le nombre de demandeurs d'emplois passe de 225 000 fin 1967 à 450 000 en 1968. De nombreuses grèves éclatent, ponctuées de manifestations. L'inquiétude gagne l'ensemble du salariat.

Le premier trimestre 1968 est marqué par de nombreuses actions : CNRS, chimie en février, Sécurité sociale en mars. En Mai 68, les cadres votent la grève à Sud Aviation (Suresnes et Courbevoie), à Renault Rueil, à la Snecma Corbeil, chez Berliet à Courbevoie, même s'ils déplorent les séquestrations qui seront par ailleurs condamnées par la CGT. Plus de 150 millions de journées de grèves déclarées. Tous les secteurs sont touchés.

Si les étudiants contestent le pouvoir dans les facultés, l'idée qu'on peut contester le pouvoir des directions grandit aussi chez les ICT et commence à mûrir à l'intérieur des entreprises.

Le 18 mai, l'Ugic déclare : « Les ingénieurs, cadres et techniciens, quoique placés devant une situation qui nécessite de leur part d'engager leurs responsabilités professionnelles, prennent dans cette période conscience de la nécessité de leur participation aux actions. En prenant part au développement de ce large mouvement revendicatif, les cadres contribueront à la satisfaction de leurs propres revendications, liées à celles de l'ensemble des travailleurs. En aucun cas, les formes d'action ne sauront opposer les

cadres aux autres catégories de salariés. L'Ugic appelle tous les ingénieurs, cadres et techniciens à se rassembler, à prendre dans l'unité tous les contacts avec les travailleurs des entreprises et leurs organisations syndicales, afin de décider de leur participation, y compris lorsque celle-ci revêt la forme de l'occupation des lieux de travail. »

L'Ugic-CGT dans les entreprises

Des slogans tels que « les cadres c'est comme les étagères, plus c'est haut, moins ça sert » mettront en avant l'autogestion pour l'opposer au supposé « corporatisme » de la CGT. La CFDT essaiera d'attirer ingénieurs, cadres et techniciens.

L'Ugic-CGT, quant à elle, remet en cause l'autorité patronale, critique le syndicalisme catégoriel, refuse la démagogie anti-hiérarchique. Le syndicalisme cadre, malgré ses divisions, va prendre un essor décisif. Il s'installe à partir de réflexions remettant en cause le pouvoir patronal absolu.

Des relations s'ébauchent dans les luttes entre cadres et salariés d'exécution, une tendance qui doit être prise en compte à sa juste mesure car elle sera d'une véritable importance sur le long terme. Ainsi se construit un « collectif de travail » qui commence à prendre conscience de son existence. Le lien n'est pas uniforme, des coupures se produisent parfois entre agents de maîtrise et techniciens d'une part et cadres d'autre part.

Les clivages ne sont pas toujours déterminés par des critères hiérarchiques à l'exemple de la RATP où l'opposition est moins entre les maîtrises et cadres qu'entre administratifs et autres catégories. Les débats portent sur les revendications salariales immédiates, les suites à leur donner, la définition des postes... On dis-

●
Si les étudiants contestent le pouvoir dans les facultés, l'idée qu'on peut contester le pouvoir des directions grandit aussi chez les ICT et commence à mûrir à l'intérieur des entreprises.

cute de plus en plus de grille hiérarchique, de statut, de formation, c'est un pas vers l'intervention dans la gestion. Le thème de l'autogestion qui n'est porté que par la seule CFDT suscite de ce fait de la méfiance. Pour autant peut-on conclure que mai-juin 1968 ne fût pas une expérience innovante ?

Les pratiques et démarches propres à cette période restent limitées à la gestion de la grève elle-même. Les structures grévistes ne se revendiquent pas comme des solutions alternatives de gestion populaire. Seuls les ICT discutent du pouvoir économique et social. Un sentiment diffus existe : « *Quelque chose ne peut perdurer au niveau des institutions, entreprises, professions, universités* ». La perception d'un arbitraire patronal inadapté, voire intolérable, implique la mise en cause de l'autorité à l'université comme dans l'entreprise.

Les mots d'ordre expriment l'urgence d'une nouvelle définition du travail pour toutes les catégories de salariés, du savoir et de la formation, de la production. Ce questionnement implique l'appropriation par chacun des normes de la dynamique sociale, la recomposition des fonctions de conception et d'exécution, la disparition de la frontière qui sépare le commandement de la production.

Nouvelle définition de la place de chacun dans les collectifs de travail et les communautés sociales en mouvement ? Conception possible d'une autre société ?

Faut-il recomposer l'espace social, repenser les rapports des individus entre eux avec leur environnement ? Faut-il repenser la société, donner du « *sens* », des valeurs, un projet ?

Mai 68 fut autre chose que le refus, il exprimait l'exigence d'un paysage social nouveau.

Aller du discours à la pratique, ne pouvait venir du politique, « *englué* » dans le traditionalisme. Il reste la négociation, la satisfaction des revendications à partir du constat de Grenelle, de son application, ce qui n'est pas mineur !

Les années 1970 vont voir la montée du thème de l'emploi et de la qualification du travail. Autour des statuts, des grilles

hiérarchiques, de la formation, c'est la division du travail qui est interrogée. La grève des OS de mars 1971, le conflit Lip témoignent de l'ampleur des questions posées.

L'extension du droit syndical va déboucher sur le droit d'intervention des salariés sur la gestion de l'entreprise. Quand les choix patronaux font de plus en plus la preuve de leur inefficacité...

Avant on contestait le capitalisme, dès lors on commence aussi à contester les directions, l'organisation du travail et la gestion de l'entreprise.

L'Ugic rajoutant le T pour techniciens en 1969 devient Ugict. Elle va s'employer à répondre aux questions posées dans ces années.

La création de la section syndicale d'entreprise va ouvrir la syndicalisation des ICTAM et conduire à la transformation des syndicats nationaux d'ingénieurs et cadres en syndicats d'entreprise.

Le patronat, s'il est contraint d'appliquer de nouvelles règles sociales, va mettre en œuvre des orientations concernant les salaires individualisés, l'enrichissement des tâches, les cercles de qualité. C'est une autre étape qui s'annonce, montrant que le patronat n'en est plus au stade du bricolage. Avec un encadrement formé à des méthodes tayloriennes de séparation et de parcellisation du travail, des changements notables, une nouvelle phase de mutation se produit, d'où les cercles de pilotage mis en place par le CNPF et les cercles de qualité pour les cadres. S'il est contraint de faire partager en partie des décisions prises au plus haut niveau, il va mener une bataille économique, non pas avec des discours, mais à partir de problèmes réels que vivent les salariés dans l'entreprise, le sens qu'il donne à la formation de l'encadrement.

Le discours de François Ceyrac à Villepinte : « *Si les cadres basculent, nous sommes foutus* » laisse à penser ce que le CNPF va mettre en œuvre pour récupérer son autorité à l'entreprise.

Concernant la formation professionnelle, les acquis de

1968 seront appliqués seulement à partir de 1981.

Avec les questions posées dans les entreprises, le patronat craint que les salariés n'accèdent au savoir et à la connaissance alors que paradoxalement il a besoin de qualification, de savoirs professionnels et humains.

La nécessité qui va émerger d'une « *intervention dans la gestion* » par les salariés (souvent évidente pour les ICT, plus discutée chez les ouvriers et employés), trouve son fondement dans l'évolution du travail, sa réalité, son lien organique avec les performances économiques de l'entreprise.

L'enjeu est bien de définir à quelle logique de gestion, à quelles évaluations et critères financiers sera articulée la connaissance du travail, des capacités et des savoirs qu'il mobilise. Leur appropriation est l'objet de conflits sociaux.

En devenant Ugict au 3^e congrès, elle prend en compte la catégorie des techniciens en expansion. Cette catégorie a des liens étroits avec celles des cadres et des ingénieurs dans le travail.

Le nombre de cadres va doubler entre 1965 et 1985. Celui des techniciens et agents de maîtrise sera multiplié par quatre.

En 1969, le 37^e Congrès de la CGT, sous la houlette de Georges Ségué, alors Secrétaire général, modifie ses statuts afin de définir la place et le rôle de l'Ugict dans la CGT. Le mot d'ordre du congrès : « *la CGT partout et pour tous* » illustre l'effort entrepris pour

développer la démocratie syndicale. Il montre pourquoi la CGT ne considère pas le renforcement comme une tâche de circonstance, mais comme une responsabilité permanente.

L'originalité de l'Ugict-CGT

C'est sa double nature. Elle repose sur ce qui fait son originalité dans les organisations de cadres : sa spécificité notamment en se démarquant du catégoriel opposant les catégories entre elles.

C'est l'outil dont se dote la CGT pour développer son activité parmi ces catégories.

C'est l'organisation dont se dotent les ingénieurs, cadres et techniciens afin de définir et mettre en œuvre leur revendications, leurs actions, en veillant à la convergence d'intérêt entre les différentes catégories de salariés.

C'est ainsi la période de structuration avec la création des Unions fédérales puis des Commissions départementales. Le 7^e Congrès de l'Ugict-CGT réaffirmera le besoin de développement de l'organisation, de la notion de « *double nature* », de l'efficacité de l'action. Ce congrès va affirmer l'Ugict-CGT comme force de propositions. Le 40^e Congrès de la CGT et le 7^e Congrès de l'Ugict-CGT seront ainsi au diapason pour « *le développement d'un syndicalisme moderne et efficace* » et adopteront simultanément les notions de « *convergence* » et de « *diversification* ». ■

¹ Neyrpic était spécialisé dans les constructions géantes dont l'usine marémotrice de la Rance en 1955.

Évolution des catégories ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise entre 1965 et 1969		
	1969	% d'évolution entre 1965 et 1969
Ingénieurs	190 000	+ 38 %
Cadres supérieurs	450 000	+ 19 %
Techniciens	540 000	+ 55 %
Cadres moyens	740 000	+ 18 %
Cadres moyens des services médicaux	176 000	+ 60 %
Contremaîtres	360 000	+ 17 %

Devoir d'histoire, travail de mémoire

●

La démarche de création de l'IHS de l'Ugict-CGT, actuellement engagée par un noyau de camarades ne peut se concrétiser que par l'engagement de membres fondateurs : l'Ugict-CGT, les Unions fédérales et les Commissions départementales qui le souhaitent.

Sachant qu'un peuple sans histoire n'existe pas, l'Ugict-CGT, pour poursuivre ses engagements, se devait de travailler à l'écriture de sa propre histoire. Avec la conservation de ses archives, le recueil de témoignages, le développement d'initiatives, il s'agit d'éclairer l'histoire sociale à partir de l'engagement spécifique de nos catégories Ictam. En ce sens, la constitution d'un Institut d'Histoire Sociale Ugict-CGT (IHS Ugict-CGT) est en préparation.

La CGT s'est dotée d'un Institut d'histoire sociale (IHS), association loi 1901, permettant par ses travaux sur les luttes sociales et l'activité syndicale passées, d'enrichir le rapport à l'histoire « officielle », souvent tronquée lorsqu'elle est enseignée, par méconnaissance ou par stratégie politique.

Montrer l'engagement des salariés et l'influence de ceux-ci sur les transformations sociales, économiques, politiques, est de nature à apporter plus d'objectivité dans les analyses et un autre regard sur le rôle et la place du syndicalisme. L'histoire sociale est ainsi en train de devenir un élément à part entière de réflexions, d'analyses reliant l'histoire au présent des organisations syndicales de la CGT, de l'Ugict-CGT.

Pour la CGT et l'Ugict, ce « travail de mémoire », doit permettre de donner aux jeunes et aux moins jeunes, des moyens d'analyses collectives pour une meilleure action au présent et une autre anticipation de l'avenir.

La façon dont les médias et les voix officielles s'élèvent pour parler de Mai 68, nier, ou « oublier » la présence et l'action des salariés dans le plus grand mouvement social du siècle, montre bien comment, plus que

jamais, le monde du travail en 2008, avec toutes ses composantes spécifiques, doit s'arrêter sur sa propre histoire, la livrer en s'efforçant d'être exact.

Un processus de construction engagé

Le Conseil national de l'Ugict-CGT a, en novembre dernier, donné un accord de principe à la constitution d'un Institut d'Histoire Sociale Ugict-CGT. Un travail a été engagé par un collectif de l'Ugict-CGT, mis en place depuis septembre 2007. Son objectif est de travailler sur la connaissance de la place et du rôle des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise dans les mouvements sociaux, leur positionnement dans la société, l'entreprise. Ce travail, son analyse doit permettre aux jeunes Ictam de se constituer des identités. Cela leur permet d'être ainsi des éléments lucides et actifs dans l'élaboration, la formulation de revendications et la définition d'actions, d'être des acteurs sociaux reconnus, écoutés, entendus dans le choix qu'ils font du syndicalisme spécifique.

La démarche de création de l'IHS de l'Ugict-CGT, engagée par un noyau de camarades ne peut se concrétiser que par l'engagement de membres fondateurs : l'Ugict-CGT, les Unions fédérales et les Commissions départementales qui le souhaitent.

A ce jour, sont en cours :

- la préparation de la contribution de l'Ugict-CGT à l'initiative de l'IHS CGT des 14 et 15 mai prochain sur le thème « la CGT de 1966 à 1984, l'empreinte de 1968 » ;
- décision de création de l'IHS par le Conseil national de l'Ugict-CGT des 15 et 16 mai 2008 ;
- tenue de l'assemblée générale constitutive le 19 juin 2008.

Un IHS Ugict-CGT

Si des IHS existent déjà dans les fédérations, régions et unions départementales, auxquels les organisations de l'Ugict-CGT participent, il est important qu'en matière d'histoire sociale, nous ayons une démarche spécifique vis-à-vis de nos catégories. Sa création vise à aider à faire vivre le spécifique au plan professionnel, à rassembler cette histoire dans sa cohérence et à restituer le spécifique dans la CGT.

L'IHS de l'Ugict-CGT s'inscrit pleinement, et en autonomie, dans l'activité de l'institut confédéral. Il participe à son travail et l'enrichit, en étant partie prenante d'une activité générale concernant l'histoire.

Notre institut, structure associative régie par la loi de 1901, se doit d'avoir des adhérents pour exister et vivre. Ces adhérents peuvent être individuels ou collectifs. C'est pourquoi, nous appelons nos organisations à engager leur démarche d'adhésion à l'IHS de l'Ugict-CGT. C'est une des conditions nécessaires à la tenue de notre assemblée générale constitutive.

Chaque organisation de l'Ugict-CGT, Uf, Cd, syndicats, chaque syndiqué peut être partie prenante de la création de l'IHS : les Uf et Cd comme membres fondateurs (un courrier de la direction de l'Ugict-CGT leur a été adressé en ce sens), les syndicats et syndiqués comme adhérents collectifs ou individuels. Pour cela, les engagements de principe sont d'ores et déjà recueillis à l'Ugict-CGT avant que les conditions d'adhésion ne soient précisées par l'assemblée générale constitutive du 19 juin.