Document généré le 19 avr. 2024 17:27

International Review of Community Development
Revue internationale d'action communautaire

Guy Groux et René Mouriaux, *La CFDT*. Paris, Economica, 1989, 317 pages

Numéro 25 (65), printemps 1991

Le travail : autres réalités, autres regards

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1033926ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1033926ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (imprimé)
2369-6400 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce document

(1991). Guy Groux et René Mouriaux, *La CFDT*. Paris, Economica, 1989, 317 pages. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (25), 181–183. https://doi.org/10.7202/1033926ar

Tous droits réservés © Lien social et Politiques, 1991

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

variabilité des produits (restés produits de masse dans bien des cas), on peut parler de *taylorisme flexible.*

Dans nos conclusions nous émettons des contre-propositions ; pourquoi, par exemple, ne pas disposer de fabricants-dépanneurs (les anciens O. S., formés) chargés de la maintenance de second niveau, faire préparer et réaliser les modifications aux O. P. de l'entretien et enfin donner aux agents des méthodes-usine la maîtrise de la préparation des générations futures des installations. Tous sont aussi concernés par la prospective et l'amélioration des systèmes.

Au lieu de cette élévation générale des activités et des compétences pour une meilleure efficacité, on a vu des directions d'usine intégrer des O. P. de maintenance à la fabrication, ce qu'ils vivent tous comme une rétrogression.

Nos propositions n'étaient et ne sont ni illusoires ni utopiques : aujourd'hui on parle de plus en plus d'*entreprise plate.* Dans cette orientation nous travaillons pour le MRT à la constitution d'une entreprise modulaire plate, c'est-à-dire sans pouvoir fonctionnel ou hiérarchique d'un service sur l'autre. Ce type d'entreprise-concept est fondé sur l'intégration par les données, c'est-à-dire qu'il donne priorité à l'intégration fonctionnelle par les technologies de traitement de l'information en vue d'accroître la capacité réactive de l'entreprise face au marché.

L'intérêt du schéma est de reconstruire l'entreprise comme un édifice ordinaire, c'est-à-dire de bas en haut. Là au moins nous pouvons dire que la division taylorienne du travail est menacée!

Réponses de Jean-Pierre Durand

Référence
Christian Berggren, « New Production Concepts in Final Assembly—The Swedish Experience », dans S. Wood, éd. 1989. *The Transformation of Work ?* Londres, Unwin Hyman.

Guy Groux et René Mouriaux, *La CFDT*. Paris, Economica, 1989, 317 pages.

Q — Pourquoi avoir entrepris cette recherche ? S'agit-il de régénérer la mémoire des militants ou de comprendre le rôle des organisations syndicales dans la construction d'un système social ? Quelles ont été vos modalités d'investigation et d'analyse ?

R — Quand le livre a été publié, il n'existait pas d'ouvrage qui considérait l'histoire de la CFDT dans sa totalité, de ses origines, liées au syndicalisme chrétien (Confédération française des travailleurs chrétiens, née en 1919), à nos jours. Les travaux de M. Launay ou de G. Adam abordaient pour l'essentiel la seule CFTC. D'autres livres, rédigés par des militants ou dirigeants de l'organisation, s'attachaient surtout à souligner l'existence de la CFDT, apparue lors de la scission de 1964, et ne tenaient compte que sous une forme souvent très fragmentaire du passé catholique et social de l'organisation. Notre recherche, qui se situe sur le plan universitaire, vise donc à restituer dans son intégralité le contexte historique dans lequel est née et agit la CFDT, de 1919 au début des années 1990. Le livre ne se limite naturellement pas aux seuls aspects historiques. Il s'agissait également, et c'est ce que font les trois derniers chapitres de l'ouvrage, d'éclairer le rôle joué par la CFDT dans le système social, qu'il s'agisse de son action au sein des mouvements sociaux des années 1970 (femmes, jeunes, immigrés, comités de soldats, écologie) ou de sa recherche, des années 1980 à nos jours, de nouvelles formes de régulation contractuelle. Pour ce faire, notre approche a puisé dans plusieurs disciplines : l'histoire, bien sûr, et l'utilisation de méthodes archivistiques ; la sociologie et l'emploi d'outils statistiques, notamment pour ce qui est de l'approche de la sociologie de l'organisation sur la longue durée (effectifs, permanents, etc.) et de l'utilisation d'entretiens, de documents et de certains schémas d'interprétation ; enfin, la science politique pour ce qui est de l'analyse de l'univers des idées et rapports de force qui ont traversé l'organisation de 1919 à nos jours.

Q — Quelles sont les grandes étapes de l'évolution de cette organisation ? Au delà des changements, existe-t-il des invariants ou des régularités de fonctionnement ?

R — Le livre rend compte de quatre étapes essentielles saisies dans leur chronologie. L'ère du syndicalisme catholique ; la période de transition qui s'étend de la scission CFTC-CFDT (en 1964) à 1970, au cours de laquelle la CFDT oscille entre réformisme et contestation radicale ; la radicalisation autogestionnaire (1970-1978) ; le réalisme revendicatif (1979 à nos jours). Dans la totalité des travaux existants (P. Cours-Salies, H. Hamon et P. Rotman, M. Branciard notamment) on privilégie une vision de la CFDT qui se pose en termes de rupture historique, la rupture essentielle s'effectuant soit avec la fondation de Reconstruction (à la Libération), soit en 1964, au moment de la scission. Pour nous, il ne s'agit pas de minimiser le mouvement des choses et leur évolution, bien au contraire ; le pré-

sent de l'organisation et la compréhension de son action actuelle restent toujours dépendants de son héritage, de son passé. Pour saisir ce fait, on pourrait citer Georges Gurvitch ; l'approche par la pluralité et l'ambivalence ne doit pas aboutir à une vision homérique, pleine d'incohérences, de mystères. Il existe des continuités. La CFDT issue de 1964 est ainsi, jusqu'à nos jours, tributaire d'un double héritage : l'héritage catholique et social, qui se renforce plus encore aujourd'hui, et l'héritage lié à la minorité réformiste de l'après-guerre. Dans le livre, cette prégnance de l'héritage du passé est montrée à travers l'invariance de certains des thèmes majeurs de la CFDT qui, s'ils évoluent parfois dans la forme, demeurent fidèles du point de vue de leur substance comme de leurs fonctions à l'essence des idées motrices qui surent définir le contexte lointain du catholicisme social. C'est le cas du principe de subsidiarité et de ses épigones autogestionnaires, de l'idée de responsabilité économique, du pluralisme syndical, du double rejet du corporatisme et du léninisme, de la notion de personne et de son dérivé individualiste ou de la construction de l'Europe unie.

Q — La CFDT a incontestablement réhabilité l'individu comme acteur capable d'initiative et doté d'autonomie. Quelles ont été les conséquences de cette position pour les revendications ?

R — La CFDT, dans le milieu des années 1980, a en effet eu pour objectif de réhabiliter l'individu, cet « impensé » sur le court terme, du syndicalisme classique. Pour elle, il s'agit de tenir compte désormais de l'aspiration des individus à l'autonomie dans le travail, de leur capacité d'initiatives dans l'action collective et de leurs attentes à l'égard du syndicalisme. C'est dans ce dernier contexte que s'inscrivent notamment les démarches, peu usitées en France en dehors du syndicalisme des fonctionnaires, de syndicalisme de services mais aussi de syndicalisme de proximité. Au niveau revendicatif, la CFDT s'efforce de tenir compte des notions de mérite ou d'expression individuels. Mais la réhabilitation syndicale de l'individu apparaît comme une gageure dans la mesure où le syndicat ne peut se nier — sauf à se renier — comme une instance d'action collective. Dès lors, hormis certaines tentatives (telles celles des cadres CFDT revendiquant la mise en place de procédures de négociation des pratiques de salaire au mérite), la réhabilitation de l'individu connaît de profondes difficultés pour se traduire en revendications entraînant une réelle mobilisation. Il s'agit plutôt encore de déclarations de principes. Reste que la réhabilitation de l'individu qu'opère à ce jour la CFDT ne peut être saisie dans toute son ampleur sans référence à la notion de « personne » telle qu'elle fut définie dans l'ère du catholicisme social. C'est là un des traits de la persistance du legs du passé.

Q — Ce retour de l'individu est-il spécifique à ce syndicat ou bien est-il une composante de toute réalité organisationnelle ?

R — La question est vaste s'il s'agit d'évoquer en quelques mots toutes les réalités organisationnelles. Le fait est que le mouvement de la CFDT en faveur de l'individu se situe aujourd'hui en fonction de deux corollaires immédiats. Dans la société française des années 1980, on assiste à l'émergence — ou plutôt à la ré-émergence — d'un individualisme qui s'affirme comme une valeur sociale et idéologique dominante, et qui ainsi se diffuse dans maints univers organisationnels, y compris l'entreprise, où on assiste au retour accru de pratiques d'individualisation de la gestion sociale (salaires, savoir-faire, carrières, etc.). En fait, d'un point de vue toujours immédiat, on ne peut séparer, dans l'approche des stratégies présentes de la CFDT, ce qui relève de la « réhabilitation de l'individu » et ce qui relève de la « réhabilitation de l'entreprise et de l'économie de marché », à laquelle procède également et dans le même temps la CFDT. Il s'agit ici d'un procès de double réhabilitation dont on ne peut éclairer un pan sans projeter la lumière sur l'autre.

Q — Du syndicalisme de rapports de force aux contrats « donnant-donnant », la CFDT semble s'installer dans un « syndicalisme de régulation », dites-vous. Qu'est-ce que cela implique vis-à-vis de la reconnaissance des diverses formes de légitimité (technologique, économique, sociale...) ?

R — Avec la thèse des « invariants historiques » structurant l'évolution de la CFDT, la notion de « syndicalisme de régulation » constitue en effet l'un des thèmes majeurs développés, entre autres thèmes, dans l'ouvrage. Le syndicalisme de régulation que dessine à ce jour la CFDT repose sur plusieurs traits : l'affirmation d'un pouvoir contractuel face au pouvoir politique, la recherche de nouveaux échanges fondés sur le compromis et les concessions mutuelles, la prise en compte des diversités de l'économie, la « négociation à froid », la recherche de termes régissant un « nouveau contrat social », la proposition économique. Certains de ces traits étaient déjà présents — au moins quant à leur principe — dans le plan de 1936 de la CFTC. Il n'en reste pas moins qu'aujourd'hui le syndicalisme de régulation prôné par la CFDT constitue une réalité bien présente que l'on peut expliquer par un changement de niveaux de logiques et l'octroi (ou l'auto-octroi) de nouvelles légitimités. Traditionnellement, le syndicalisme français s'enfermait dans une logique inhérente au monde du travail (salaires, conditions et organisation du travail), le travail concret ne constituant qu'un

volet limité des procès de la production et de la reproduction économiques. Cette « logique du travail » laisse aujourd'hui la place — pas seulement à la CFDT d'ailleurs, mais aussi dans d'autres syndicats — à une « logique économique » plus large puisque, dépassant le seul domaine du social, elle tend à doter le syndicalisme de nouvelles formes de légitimités d'action qui intéressent les choix technologiques, le domaine des investissements, la qualité des produits, les contraintes du marché. Néanmoins si, au niveau national, cette nouvelle logique fait l'objet d'une certaine « réalité discursive » que l'on saisit dans les pratiques de négociations et les positions cédétistes, il reste que dans l'entreprise (l'état et le contenu des négociations étant ce qu'il est), la logique économique paraît avoir du mal à se concrétiser.

Yvette Lucas, Christophe Beslay et Jérôme Dihouantessa, *Le Vol du savoir. Techniciens de l'aéronautique et évolution des technologies.* Lille, Presses universitaires de Lille, 1989, 255 pages.

Q — Pourquoi avoir choisi ce titre, « le vol du savoir » ?

R — Le contenu du livre est assez explicite sur ce point. Au fur et à mesure que se développent les technologies de l'automatisation, de la production assistée par ordinateur (dans tous ses aspects, de la conception à l'exécution), et plus largement aujourd'hui de la productique, les hommes sont dépossédés d'une partie des fonctions qu'ils assumaient antérieurement. Dans le cas présent, il ne s'agit plus seulement des ouvriers mais aussi des techniciens, plus directement atteints par la généralisation des technologies assistées par ordinateur (conception, études, dessin, programmation etc.).

Enfin, bien sûr, le titre comporte un clin d'œil, car s'agissant de la construction d'engins aéronautiques, le savoir professionnel incorporé dans ces appareils sera propulsé dans les airs. Il y a donc aussi, vous l'aviez compris, un jeu de mots sur le vol (l'envol).

Q — Qu'avez-vous observé du point de vue de l'« objectivation » des fonctions des techniciens ?

R — Il ne nous semble pas qu'il faille aborder de façon étroite le concept d'« objectivation » des fonctions humaines, dont j'ai déjà longuement débattu dans d'autres ouvrages. Nous avons ici affaire à ce qu'en d'autres termes on nomme « extraction des connaissances ». La phase que nous avons observée (première partie des années 1980) a été, dans l'aéronautique notamment, une phase importante d'application et d'extension des fonctions assistées par ordinateur. Mais notre préoccupation initiale n'était pas totalement axée là-dessus. Et les travaux que nous continuons à mener sur les fonctions de techniciens non plus. Notre objectif était d'abord l'étude des « nouveaux savoirs professionnels » et des « savoirs professionnels » des nouvelles couches de salariés prenant de l'importance dans les entreprises. C'est à ce titre notamment que nous nous référons aux travaux plus anciens et parfois un peu futuristes de Serge Mallet sur la « nouvelle classe ouvrière ». Mais il se trouve que, notre axe de travail demeurant encore centré sur les mutations technologiques et leurs effets sur les contenus du travail, nous avons croisé le mouvement majeur de cette période, celui d'un transfert sur les machines de fonctions humaines qui n'étaient plus seulement des fonctions ouvrières, mais des fonctions prioritairement intellectuelles, conceptuelles ou organisationnelles.

Du point de vue des nouveaux savoirs professionnels, nous avons conscience que le problème peut aussi se poser autrement : c'est ce qu'esquisse, très brièvement, le passage consacré aux plus jeunes techniciens, entrés dans l'entreprise à un stade ultérieur de l'évolution du processus, celui de la gestion de production et du renforcement des liens aval avec la clientèle et la maintenance, ce qui accroît encore l'importance des fonctions périphériques et la part des tâches de nature « tertiaire » au sein de l'entreprise industrielle.