



HAL
open science

La fin des nouvelles classes : couches moyennes éclatées et société d'appareils

Michel Bauer, Elie Cohen

► To cite this version:

Michel Bauer, Elie Cohen. La fin des nouvelles classes : couches moyennes éclatées et société d'appareils. *Revue française de sociologie*, 1983, 24 (2), pp.285-300. 10.2307/3321470 . hal-01719413

HAL Id: hal-01719413

<https://sciencespo.hal.science/hal-01719413>

Submitted on 28 Feb 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License

DÉBAT

Note de la Rédaction

En présentant le débat qui s'est ouvert avec l'article de D. Monjardet et G. Benguigui à propos des couches moyennes et des « cadres », la rédaction de la Revue croit bon de préciser qu'elle ne le tient pas pour clos et que d'autres pièces pourraient utilement être adjointes au dossier.*

**La fin des nouvelles classes :
couches moyennes éclatées
et société d'appareils**

par

Michel BAUER et Elie COHEN

Le gonflement des effectifs des diplômés de l'enseignement supérieur, l'utilisation massive des savoirs scientifiques, techniques et sociaux dans le monde de la production, la croissance des grandes organisations et la multiplication de leurs niveaux hiérarchiques intermédiaires, autant d'éléments qui permettent d'expliquer le développement des couches moyennes salariées. Mais que signifie sociologiquement la croissance de ce groupe médian ? Est-elle compatible avec la représentation d'une société déchirée par le conflit de deux classes antagonistes ? Est-elle l'un des nombreux signes d'une transformation qualitative des sociétés industrielles ou plutôt le produit d'un travail idéologique et socio-politique visant à modifier le système des représentations et à occulter le conflit Capital-Travail ? Ces couches constituent-elles des fractions de la classe ouvrière et/ou de la classe dirigeante, ou fondent-elles au contraire une « nouvelle classe » qui se singulariserait non seulement par son mode de consommation, ses orientations culturelles et ses projets politiques, mais aussi par ses relations aux autres classes ?

Pour répondre à ces questions, on ne peut éviter le détour d'une analyse empirique au cœur même des grandes concentrations d'ingénieurs et cadres (I.C.) que sont les groupes industriels. Même si les résultats d'une telle analyse ne peuvent être étendus qu'avec prudence à l'ensemble des couches moyennes salariées, comment refuser une attention privilégiée aux I.C. qui travaillent dans les secteurs les plus dynamiques de la production ? Si les rapports de classe traversent l'entreprise et si la figure centrale du système socio-économique est aujourd'hui le groupe industriel, n'est-ce pas au sein de celui-ci qu'on trouvera les couches moyennes salariées les plus intéressantes à étudier ?

* « L'utopie gestionnaire. Les couches moyennes entre l'Etat et les rapports de classe », *Revue française de sociologie*, 23 (4) 1982, 606-638.

Toute conceptualisation qui ne prendrait pas en compte le mode de fonctionnement, mais aussi le mode de gouvernement des groupes industriels apparaît donc impuissante à cerner la situation de classe des I.C. Comment en effet caractériser la situation professionnelle des I.C. sans souligner leur position subordonnée dans un système de pouvoir très structuré, sans préciser que leur capacité d'influence individuelle et même collective demeure limitée ? Comment comprendre leurs pratiques revendicatives sans s'interroger sur les atouts dont ils disposent dans les appareils qu'ils servent ? Mais peut-on alors situer les couches moyennes dans le champ des rapports sociaux sans dégager un nouveau type de relation sociale, « la relation aux appareils » ?

1. – Les appareils : des productions sociales... et des acteurs sociaux

En définissant les couches moyennes comme les agents des appareils, D. Monjardet et G. Benguigui opèrent une double rupture par rapport à nombre d'analyses sur les I.C. : ils caractérisent ces acteurs non par la détention d'un quelconque capital culturel, mais par leur inscription dans le champ des rapports sociaux. Ils peuvent, dès lors, s'affranchir du sempiternel et faux problème qui consiste à savoir à quelle classe sociale appartiennent les I.C. (1) ; ils peuvent au contraire proposer une conceptualisation qui les situe dans la dynamique des rapports de classe. Mais l'ambition du propos et sans doute le parti pris théorique de regarder comme indissolublement liés les traits de la société industrielles et ceux de la société « capitaliste » conduisent les auteurs à ne définir les appareils que comme des productions sociales. Ils négligent, ce faisant, de les considérer comme de nouveaux acteurs qui, par leur pouvoir multiforme, redéfinissent nombre de rapports sociaux.

En appréhendant l'appareil comme « un instrument de la gestion des rapports sociaux, c'est-à-dire des rapports de classe et des rapports Etat-société civile », M. et B. se donnent les moyens de caractériser les I.C. comme les agents des appareils d'entreprises, l'appareil d'entreprise étant lui-même défini comme « un ensemble de fonctions et donc d'emplois – de conception, de gestion et d'encadrement », « comme le lieu où s'opère la traduction d'une intention économique en manœuvre prescrite aux exécutants ». On retrouve ici les résultats d'une démarche qui a conduit les auteurs à refuser de spécifier la situation de classe des I.C. indépendamment d'une analyse de leur situation professionnelle : à l'inverse de tant d'autres, ils se sont imposés de remplacer la question « cadres qui êtes-vous ? » par celle « cadres, que faites-vous ? » (2). A partir d'analyses sur l'opinion des I.C. mais aussi sur la structure de leur emploi du temps et sur leur place dans la division organisationnelle du travail, ils ont

(1) Pour une critique de cette problématique du « classement », voir E. SCHWEISGUTH. « Des catégories, des groupes, des classes... pour quoi faire ? *Journée d'étude « Sociologie et statistique »*. Société française de

sociologie, I.N.S.E.E., 15 octobre 1982.

(2) G. BENGUIGUI, A. GRISET, D. MONJARDET, *La fonction d'encadrement*, Paris, C.E.R.E.Q., Documentation française, 1978.

tout à la fois proposé une typologie des fonctions d'encadrement et construit « l'unité fonctionnelle d'encadrement, cette catégorie sociale composée de cadres, d'agents de maîtrise et de techniciens, que l'on peut considérer comme l'appareil, le bras séculier de l'entreprise ».

En caractérisant ainsi les I.C. comme les agents des appareils industriels (et plus généralement les couches moyennes salariées comme les agents des appareils), M. et B. peuvent maintenir au centre de leur analyse la spécificité de la situation professionnelle de ces acteurs et, en même temps, les inscrire dans les rapports de classe. Ils évitent ce faisant l'écueil de l'étude sociographique et les limites des analyses sur les professions puisque toute leur conceptualisation vise à articuler situations de travail et dynamique des rapports sociaux. Ils peuvent également dépasser les nombreux débats sur les critères pertinents à utiliser pour spécifier simultanément les différents types d'I.C. et leur classe d'appartenance. Et, de fait, qu'il s'agisse de la place dans la division sociale du travail (3), du degré de participation au procès de rétrocession de la plus-value (4), de la détention d'un savoir technique (5), organisationnel (6) ou critique (7), toutes ces dimensions qui tentent de caractériser la classe « petite bourgeoisie » ou « la nouvelle classe » interdisent de penser à la fois la situation du travail des I.C. et leur place dans les rapports sociaux. M. et B. évitent le formalisme de ces analyses et peuvent ainsi inscrire les I.C. dans les rapports de classe (8) sans les « ranger » dans la classe ouvrière (9), ni dans une classe capitaliste sans capitaliste (10) et sans les constituer a priori en une nouvelle classe (11).

Mais le concept d'appareil n'opère pas seulement comme médiateur entre « situation professionnelle des I.C. » et « mode d'inscription des I.C. dans la dynamique des rapports de classe », il permet aussi de fonder l'homogénéité du groupe des I.C. (et par delà, de l'ensemble des couches moyennes salariées) : homogénéité des emplois (polyactivité, relations hiérarchiques,...) et homogénéité des agents qui occupent ces emplois. Le corporatisme professionnel, l'opportunisme politique et l'innovation culturelle de ces agents s'expliquent par leurs relations aux appareils et donc par leur inscription dans la dynamique des rapports sociaux. Et, de fait, M. et B. montrent à partir de très nombreux exemples que cette relation aux appareils permet de rendre compte de leurs pratiques revendicatives et de leurs orientations politiques et culturelles. Leur

(3) POULANIZAS, *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*. Paris, Le Seuil, 1974. Cf. notamment les oppositions travail productif/travail improductif; travail intellectuel/travail manuel; fonction d'autorité et de surveillance/tâches d'exécution.

(4) BAUDELLOT *et al.*, *La petite bourgeoisie en France*, Paris, Maspéro, 1974.

(5) VEBLEN, *Les ingénieurs et le capitalisme*, Paris, Gordon and Breach, 1971.

(6) BURNHAM, *L'ère des organisateurs*. Paris, Calmann-Lévy et 1967 et GALBRAITH, *Le Nouvel Etat Industriel*, Paris, Gallimard, 1967.

(7) GOULDNER, *The future of the intellectuals and the rise of the new class ?*

(8) « Les couches moyennes sont produites et par les rapports de classes et par le rapport entre l'Etat et la Société civile, et par l'entrecroisement de ces deux ordres ».

(9) CHEVERNY, *Les cadres, essai sur les nouveaux prolétaires*, Paris, Julliard, 1967.

(10) DUMENIL, *La position de classe des employés et cadres*, Paris, P.U.F., 1975.

(11) ERENREICH, « The Professional managerial-class (P.M.C.) » *Radical America*, 1977.

corporatisme, par exemple, s'éclaire si l'on comprend que défense de l'appareil devient une fin en soi : « Tout agent d'un appareil sait immédiatement que l'ensemble des caractéristiques de sa situation professionnelle (stabilité d'emploi, expérience de carrière, rémunération matérielle et symbolique, autorité, intérêt et variété de la tâche, extension des responsabilités...) est en rapport direct avec la puissance et la croissance de l'appareil lui-même ». La conceptualisation que proposent M. et B. apparaît donc féconde.

Les définitions analytiques et empiriques que ces auteurs donnent de « l'appareil » interdisent néanmoins de penser l'originalité des politiques mises en œuvre par des appareils singuliers : l'appareil est toujours considéré comme une production sociale, jamais comme un acteur. Il est de ce fait difficile de rendre compte des relations de conflit entre appareils, des relations d'alliance que nouent les agents d'un appareil avec leurs dirigeants et leurs exécutants et de la faible emprise de la logique du capital, comme de celle de l'Etat, sur les modes de développement et d'accumulation des grands appareils.

Si M. et B. reconnaissent la grande diversité des appareils, ils soulignent surtout la tendance à leur interpénétration, phénomène qu'ils tentent d'illustrer par les pratiques de pantouflage et par le développement des relations entre administrations et entreprises. Certes, le passage du public au privé de nombre de hauts fonctionnaires manifeste que la logique d'appareil se rit des clivages juridiques. Il ne saurait signifier l'interpénétration des appareils. Non seulement, le pantouflage concerne davantage les futurs dirigeants d'entreprise que les agents d'encadrement ; mais surtout ces aspirants dirigeants n'accèdent le plus souvent au gouvernement du groupe industriel dans lequel ils ont « pantouflé » qu'après une longue période de socialisation et de formation dans son sein : le temps de s'initier à l'histoire des stratégies et des projets du groupe industriel ; de découvrir ses atouts et ses faiblesses ; de repérer sa structure de pouvoir interne et d'éprouver les technologies mises en œuvre pour asseoir la domination de l'oligarchie dirigeante. La très faible mobilité professionnelle d'un groupe industriel à un autre – qu'il s'agisse des dirigeants ou des cadres – confirme qu'au-delà d'une logique générale de la grande organisation, ce sont des dynamiques sociales originales qui sont à l'œuvre dans chaque appareil.

L'analyse du système politico-industriel français renforce la thèse de la singularité de chaque groupe industriel. De fait, chacun des groupes (publics ou privés) s'est forgé un projet singulier, aspire à l'autonomie et à la consolidation de son éventuel pouvoir discrétionnaire et pèse sur nombre d'orientations de ses salariés. Loin de se dissoudre dans un vaste système homogène, les groupes industriels publics et privés s'affirment comme de véritables centres de pouvoir autonomes. Par la mobilisation et la combinaison d'une grande variété de ressources financières, scientifiques, techniques et politiques, un groupe industriel impose à l'ensemble du corps social son propre projet de transformation de la société. Les limites de son pouvoir résident, de fait, plus souvent dans le pouvoir des autres groupes industriels que dans celui des détenteurs du

capital (12) ou de l'Etat (13). Il constitue ainsi un acteur social original dont l'action singulière ne peut se comprendre sans l'analyse de son système de pouvoir interne et des orientations particulières de ses dirigeants. Les groupes industriels et les logiques centrifuges qu'ils nourrissent réalisent ainsi un éclatement des couches moyennes salariées : on caractérisera donc les I.C. par leur appartenance à des appareils singuliers.

Chacun de ces appareils ne sera pas, contrairement à ce que suggèrent M. et B., « délimité en haut par les emplois proprement politiques et en bas par les emplois d'exécution ». L'appareil idéal-typique apparaît, au contraire, comme un centre de pouvoir privé, dirigé par une oligarchie cooptée, disposant de sa stratégie et maîtrisant des technologies sociales originales pour imposer à ses salariés, comme à son environnement des projets singuliers. De ce point de vue, les groupes industriels que nous avons étudiés peuvent être qualifiés d'« appareils ». Mais au-delà d'une divergence dans la définition des frontières empiriques d'un appareil, apparaît un désaccord dans la définition théorique de ce concept. La puissance des différents appareils industriels (mais aussi administratifs, scientifiques, culturels...) conduit à s'interroger sur le caractère déterminant de la dynamique des conflits Capital-Travail, et Etat-Société civile, dans les pays industriels occidentaux. Quel est, en effet, l'emprise de la « logique du Capital » quand les principaux acteurs du système industriel sont dirigés par des oligarchies affranchies de la propriété ? Et quel est l'emprise de la « logique de l'Etat » quand ses principaux appareils sont mus par des logiques singulières et constituent autant de féodalités rivales tenues par des grands corps ? Il reste qu'au-delà de ce questionnement théorique, nos recherches empiriques nous ont permis de confirmer qu'il n'est pas possible de rendre compte de la situation professionnelle des I.C. et de leur pratiques revendicatives sans prendre en charge leur relation aux appareils dans lesquels ils s'insèrent.

2. – La situation professionnelle des I.C. au sein des groupes industriels

Le groupe industriel constitue un centre de pouvoir doté d'une relative autonomie pour élaborer des stratégies qui expriment des choix politiques singuliers dans le domaine industriel, organisationnel et de la redistribution. On mesurera donc la situation des I.C. dans le champ des rapports sociaux à leur aptitude à peser sur ces choix.

(12) Pour ce qui est de la définition des choix industriels, les dirigeants d'un groupe industriel ont su inventer de multiples techniques pour s'affranchir des détenteurs du Capital.

(13) Face à l'Etat et à son « gouvernement public » le « gouvernement privé » d'un groupe industriel dispose de multiples atouts : il peut se

prévaloir d'un quasi-monopole de l'expertise industrielle, il peut tirer parti de la planification de ses activités et de la centralisation de son organisation. Enfin, la stabilité de son personnel dirigeant face à un personnel politique soumis à renouvellement n'est pas le moindre des avantages...

a) Les I.C. et l'exercice du pouvoir industriel

On évalue le pouvoir industriel d'un groupe en étudiant, sur la longue période, ses stratégies et en les comparant à celles des autres firmes du système concurrentiel-collusif dans lequel il évolue (14). Les décalages que l'on constate à un moment donné, et les transformations qui se manifestent au cours de l'histoire permettent d'opposer entreprises dominées et entreprises dominantes. La capacité de ces dernières à imposer les lieux et objets de l'affrontement et les transformations de l'univers marchand fait que, loin de s'inscrire dans un jeu économique donné, elles contribuent à définir sa nature et les règles qui y président. En transformant l'environnement, l'entreprise s'auto-produit.

Le groupe industriel peut alors exercer un pouvoir redoublé : il a la faculté non seulement de bénéficier des atouts dont dispose chacune des entreprises qui le constituent, mais aussi de peser sur le développement relatif de leurs activités, voire même d'en abandonner certaines pour se redéployer dans d'autres. Par sa capacité à penser et à développer des stratégies industrielles pour des activités radicalement différentes, il dispose d'un atout majeur dans le jeu économique : à une régulation hypothétique par le marché, il substitue une régulation planifiée et centralisée.

Qu'il s'agisse de définir les activités du groupe, les actions de diversification externe et de développement interne, et même l'élaboration des différentes politiques partielles (politiques pour tel ou tel « produit-marché »), l'exercice du pouvoir industriel est concentré au sein d'un « système dirigeant » dont sont exclus l'immense majorité des I.C.. Ce système dirigeant est structuré en sous-systèmes, spécialisé chacun dans l'une des activités du groupe. Seules cinq ou six personnes interviennent dans l'ensemble de ces sous-systèmes et peuvent donc penser – et réaliser – les grands arbitrages stratégiques : elles forment le « gouvernement privé » du groupe industriel.

Par l'imposition des méthodologies du plan et du budget, par la définition de la structure organisationnelle, par le choix et la nomination des cadres supérieurs et par la délimitation des aires du négociable, les dirigeants assoient leur domination dans l'appareil. L'extrême division du travail subie par les I.C. (même à un haut niveau hiérarchique) explique que peu d'entre eux participent à l'élaboration des politiques partielles qu'ils mettent en œuvre. Mais s'ils sont exclus du « système dirigeant », les I.C. ne sont néanmoins pas des bureaucrates. A tous les niveaux, c'est par une négociation incessante (mais bien encadrée) qu'ils travaillent à la mise en œuvre des politiques du groupe et à leur adaptation ponctuelle à des réalités locales et/ou conjoncturelles.

Le groupe industriel s'analyse ainsi comme un appareil de pouvoir qui réalise une nette coupure entre un système dirigeant bien délimité et un vaste

(14) Pour une analyse plus précise de l'exercice du pouvoir industriel voir : M. BAUER, E. COHEN : *Qui gouverne les grou-*

pes industriels ? Essai sur l'exercice du pouvoir du et dans le groupe industriel, Paris, Le Seuil, 1981.

système de négociation auquel participe l'ensemble des I.C.; c'est d'ailleurs deux types de carrière très dissemblables que connaissent les acteurs de ces deux systèmes : un fossé infranchissable sépare ces deux univers. En faisant éclater le système de négociation en sous-systèmes cloisonnés et hiérarchisés, le système dirigeant peut tout à la fois assurer sa domination au sein de l'appareil et interdire que se développe un apprentissage aux fonctions de gouvernement du groupe : les qualités qui sont recherchées au sein du système dirigeant sont celles-là mêmes qui sont traquées au sein du système de négociation. Les I.C. sont ainsi dans leur immense majorité privés de toute chance d'accès au pouvoir industriel.

b) Les I.C. et l'exercice du pouvoir organisateur

Les dirigeants d'un groupe industriel, s'ils peuvent penser la division du travail et les modalités de coopération entre les différentes unités de leur appareil, n'ont guère les moyens de prévoir les tâches concrètes des salariés du groupe. Qui exerce alors ce pouvoir organisateur ? Peut-on de ce point de vue singulariser les I.C., tant par leur travail de « définition des postes de travail » que par les caractéristiques de leur propre situation organisationnelle ?

Une longue et patiente observation des I.C. au travail (par interviews et par observation participante) nous a permis de confirmer deux propositions, apparemment contradictoires. D'une part, la complexité croissante de l'univers économique et l'utilisation massive des savoirs scientifiques dans le monde de la production condamnent les grandes entreprises à mettre en œuvre et à combiner des savoirs hétérogènes de plus en plus sophistiqués. D'autre part, les I.C., bien que plus souvent diplômés de l'enseignement supérieur que par le passé, n'utilisent qu'exceptionnellement les savoirs qu'ils ont acquis durant leur formation et ne mobilisent dans leur travail qu'un savoir mutilé. Cette contradiction apparente se résout, d'une part, dans la consolidation d'une organisation savante, et, d'autre part, dans les relations singulières que la population très hétérogène des I.C. entretient avec cette organisation savante. De fait, des « ingénieurs » travaillent à la déqualification de leurs collègues I.C. et créent, ce faisant, une organisation savante. Mais ils sont peu nombreux; l'immense majorité des I.C. doivent se contenter de servir cette organisation (15).

Du point de vue de la nature des savoirs qu'ils capitalisent et mobilisent, quatre catégories d'I.C. peuvent être distinguées (16).

a) Les « ingénieurs » réalisent la déqualification, pensent finement la division organisationnelle du travail, règlent par des procédures les flux d'informations qui organisent la coopération (ces procédures capitalisent le savoir de la coopération et permettent de transformer un problème complexe d'une unité produit-marché en une série de problèmes routiniers pour des

(15) Nous avons développé ce point dans « Les limites du savoir des cadres », *Sociologie*

du travail, (4), 1982.

(16) M. BAUER, E. COHEN, article cité.

unités fonctionnelles spécialisées) et cristallisent des savoir-faire dans des manuels, bibles et autres machines savantes.

b) Les « *fonctionnaires de l'organisation* », sont les serviteurs de cette organisation savante : les savoirs qu'ils mobilisent, à l'exception du savoir de la négociation (17), sont inscrits dans l'appareil qu'ils servent ; ils se forment donc nécessairement sur le tas (même s'ils sont diplômés d'une grande école) et peuvent passer facilement d'un poste à un autre. Le jeune ingénieur diplômé qu'on nomme à la tête d'un atelier de production dont il ignore la technologie et le mode de fonctionnement réalisera sa tâche à l'aide de manuels techniques et de gestion : il se formera rapidement sur le tas de même que le marketeur, même expérimenté, que l'on envoie dans une nouvelle unité, pour s'occuper d'un nouveau produit-marché et qui utilisera alors sa bibliothèque de bibles.

c) Les « *fonctionnaires d'un savoir* » utilisent davantage les savoirs acquis pendant leur cursus universitaires, mais ceux qu'ils mettent alors en œuvre sont des savoirs fragmentés, appliqués à un domaine étroitement délimité. Spécialistes de micro-savoirs, ils ont perdu le sens de leur action et travaillent à la résolution de problèmes éclatés, quand il ne sont pas les auxiliaires de l'ingénieur dans le procès de déqualification (rédaction de manuels spécialisés, de notes de service...).

d) Les « *artisans* », qui correspondent pourtant le mieux à l'image d'Epinal de l'ingénieur-cadre, responsable, entreprenant, décideur et autonome, constituent une catégorie hétérogène et en voie de disparition : les anciens artisans, vendeurs chargés de défricher une zone, ingénieurs inventant et réalisant une installation de production, ou magiciens de la finance capable d'enrichir et d'élargir leur entreprise par leur activité singulière, sont pourchassés et peu à peu reculent au profit de l'organisation savante ; les « nouveaux artisans » chargés de penser le développement d'un nouveau produit et de préparer la décision de son éventuelle industrialisation – sans pour autant exercer du pouvoir industriel – sont les seuls de tous les I.C. à combiner de manière originale des savoirs non formalisés ; mais ils sont peu nombreux.

Au total, seul le premier groupe, très réduit en nombre, exerce donc, avec les dirigeants, le pouvoir organisateur du groupe industriel. Même dans leur tâche d'encadrement du travail ouvrier, la majorité des I.C. n'ont pas à mobiliser des savoirs qu'ils auraient capitalisé individuellement puisque l'organisation savante prédétermine on ne peut plus ces tâches. Ce qui les définit fondamentalement dans cette activité d'encadrement, c'est le service de cette machinerie qualifiée.

(17) L'importance de ce savoir qui exprime l'adaptation au mode original d'exercice de la domination par la négociation a été souligné dans : « Les limites du pouvoir des cadres »

(ST 3/80). Il s'agit notamment de savoir ce qui est négociable, comment le négociateur, qui aller voir, ce qu'on peut lui dire...

c) Les I.C. et le pouvoir redistributif

L'arbitrage entre fonds d'accumulation et fonds de consommation constitue l'une des prérogatives du gouvernement privé, qui définit d'ailleurs aussi les principes de l'affectation de ce fonds de consommation : il utilise ces ressources tout à la fois pour s'affranchir des détenteurs du capital dans l'exercice du pouvoir industriel et pour « acheter la paix sociale » dans le groupe. Quelle est l'influence des I.C. sur cette politique de redistribution ? Sont-ils, parmi les salariés, les principaux bénéficiaires de ce fonds de consommation, se singularisant ainsi plutôt par des avantages de revenus que par l'exercice d'un pouvoir ? Ou disposent-ils d'un poids réel dans la répartition des diverses gratifications collectives et/ou individuelles que distribue l'entreprise ?

De multiples analyses ont depuis longtemps établi que les actionnaires d'un groupe industriel ne sont pas égaux dans leur capacité à tirer profit de leur participation au capital ; le petit actionnaire doit se contenter du seul dividende distribué ; il est de fait un quasi-obligataire. Les gros actionnaires savent, au contraire, tirer parti de leur situation pour accumuler des « profits de contrôles », qu'il s'agisse d'augmentations de capital, d'émissions d'obligations, de réalisations de fusion, d'échanges de titres, de redevances pour des prestations fictives, autant d'occasions qui permettent de prélever une part du surplus : rentes concédées aux gros actionnaires par les dirigeants du groupe industriel qui obtiennent en échange l'autonomie dans l'exercice de leur pouvoir. Les bénéficiaires de ce pouvoir prédateur ne sont pourtant plus les seuls actionnaires : la filialisation de nombreuses activités permet d'offrir des postes d'administrateurs à des cadres supérieurs qui trouvent ainsi le moyen d'augmenter leurs revenus ; enfin, avec la consommation somptuaire dans les sièges sociaux (frais de représentation, séminaires de stimulation, etc.), les cadres supérieurs bénéficient, collectivement ou individuellement, d'une fraction de ce fonds de consommation.

Mais les I.C. ne sont pas les seuls bénéficiaires de ces formes de redistribution. Les groupes industriels affectent en effet une part significative de leur fonds de consommation à satisfaire et/ou anticiper les demandes de leurs salariés en termes d'« avantages-maison ». Comment en effet comprendre les différences significatives dans les salaires versés, dans les congés accordés, dans la durée de travail, dans le budget formation, dans les ressources du comité d'entreprise..., entre les entreprises d'un même secteur et plus particulièrement entre les vraies P.M.E. et celles qui dépendent d'un groupe industriel ? La politique sociale des grands groupes loin de traduire la simple observation des conventions collectives, exprime aussi – et surtout – une stratégie d'intégration sociale au sein des appareils. De ce point de vue, l'appartenance à un grand groupe industriel signifie aussi un statut de l'emploi privilégié : en organisant la mobilité au sein du groupe, la reconversion professionnelle, la création d'entreprises nouvelles dans des bassins d'emplois en difficulté (action « mini-Datar »), le groupe industriel assure à ses employés une sécurité d'emploi bien supérieure à celle qu'offrent les petites entreprises.

Les I.C. d'un groupe industriel bénéficient donc d'avantages monétaires et non monétaires significatifs, mais de ce point de vue leur situation de privilégiés se diffuse au sein de l'appareil. En termes de stabilité de l'emploi, de sursalaires et des « facteurs non monétaires », la distinction cadres/non-cadres tend à être remplacée par l'opposition salariés de groupe industriel (surtout s'il est performant)/salariés de P.M.E. ou d'entreprise d'un secteur en difficulté.

Quelle place tiennent les I.C. dans l'exercice de ce pouvoir redistributif ? S'il est un attribut perdu qu'ils regrettent fort, c'est bien la capacité qu'ils avaient de distribuer de manière discrétionnaire augmentations, promotions et avantages divers. Un responsable de production, pas plus qu'un directeur d'usine, ne peut plus promouvoir un technicien au statut de cadre, ne peut plus décider d'augmentations de salaires ou de l'octroi d'un temps de pause supplémentaire (dans les deux cas, les risques de généralisation au niveau de l'entreprise seraient trop « graves »). De fait, ce sont les « ingénieurs » du social et la machinerie de la négociation sociale qu'ils ont mis en place qui prennent en charge ces problèmes et prédéterminent ainsi les modalités de la redistribution.

d) Une double ligne de fracture

L'étude des situations professionnelles des I.C. conduit à éclater ce groupe autour d'une double ligne de fracture. Par l'exercice du pouvoir du groupe industriel dans lequel ils travaillent, les I.C. se distinguent selon qu'ils sont « dirigeants », « ingénieurs » ou « serviteurs d'appareil ». Si le caractère très minoritaire des deux premières catégories pourrait laisser penser à une certaine homogénéité de la population des I.C., le mode d'inscription de ces agents au sein des groupes industriels révèle en fait leur grande dépendance à l'appareil singulier dans lequel ils travaillent : les frontières des appareils constituent ainsi une deuxième ligne de clivage du groupe des I.C. Si sociologiquement ces deux modalités d'éclatement de la population des I.C. sont aussi importantes l'une que l'autre, on remarquera que du point de vue de la construction d'une identité collective des I.C., la seconde semble plus déterminante que la première. L'autonomie de chaque appareil dans la définition de sa stratégie et de son mode de fonctionnement, et la définition précise de son territoire en termes de secteurs, mais aussi de culture et de mémoire collective, contribuent en effet à occulter l'opposition dirigeants/ingénieurs/serviteurs d'appareil et à renforcer au contraire le sentiment d'appartenance à un appareil singulier.

3. – La revendication des I.C. : logique syndicale et logique d'appareil

Eclatés, hiérarchisés et mis en compétition dans le groupe industriel, les I.C. retrouvent-ils une identité collective dans la lutte sociale par l'action syndicale ? Certes, les I.C. sont peu syndiqués mais les syndicats d'I.C., organisations

spécifiques ou liées à une confédération ouvrière, sont les seuls acteurs à exprimer les revendications et les projets de cette catégorie. Comment rendre compte de leurs discours et de leurs pratiques ? Expriment-ils, mais en les spécifiant, les problèmes de la population des I.C., et notamment ceux de leur inscription dans leur appareil industriel, ou sont-ils davantage la réaffirmation de projets et discours syndicaux plus larges ? Une analyse précise des pratiques des syndiqués et des textes syndicaux permettrait de répondre à cette question et de montrer comment se combinent les deux déterminants : logique de l'appareil groupe industriel et type d'I.C. selon la typologie présentée ci-dessus d'une part, projets syndicaux, population recrutée et système de pouvoir interne du syndicat d'autre part. Nous ne présentons ici que quelques éléments de cette analyse.

a) La C.G.C. : la tentative avortée d'un syndicalisme « spécifique »

En mars 1982, la C.G.C. publie un opuscule au titre étonnant : « Le pouvoir dans l'entreprise ». C'est une critique en règle de l'entreprise traditionnelle quasi féodale peuplée de dirigeants autocrates, incapables de déléguer et refusant de donner la parole à leurs salariés. La C.G.C. revendique alors une nouvelle citoyenneté dans l'entreprise et demande que les salariés puissent intervenir dans un conseil de surveillance, qu'ils puissent mettre en cause – y compris devant les tribunaux – les dirigeants incompetents, et qu'ils soient « associés à l'élaboration des décisions stratégiques ou tactiques intéressant leur activité immédiate ». Cette revendication, loin d'être catégorielle, est exprimée au nom de l'ensemble des travailleurs, face à un patronat dont on dénonce les comportements antisyndicaux. C'est là l'aboutissement d'une nouvelle orientation de ce syndicat qui, après le retrait des G.I.R. (lobby de défense des classes moyennes), après la victoire de la tendance Menu, après les retrouvailles avec l'U.C.T., semble privilégier la constitution d'un front des syndicats réformistes (avec C.F.T.C. et F.O.) et prendre ses distances face au pouvoir de la droite. C'est cependant la même C.G.C. qui invite au réveil de l'encadrement, qui attaque violemment les lois Auroux et Le Garrec et qui par la bouche de Marchelli en appelle à la croisade contre un pouvoir incompetent, irresponsable et inconscient. Comment comprendre ce double discours ? Comment interpréter l'abandon du discours sur « la réforme de l'entreprise » ?

Les rapports de pouvoir internes à la C.G.C., le type d'I.C. syndiqué à la C.G.C. et les graves problèmes structurels qu'ils vont rencontrer expliquent sans doute cette fuite dans le corporatisme. L'élection du Président Menu était le produit d'une alliance récente et non encore stabilisée entre tendances hétérogènes du syndicat. Le caractère minoritaire des I.C. du secteur industriel (moins d'un tiers du total des effectifs de la Confédération) permet de comprendre que les syndiqués soient plus sensibles aux thèmes de défense catégorielle qu'à ceux du pouvoir dans l'entreprise : d'autant que la C.G.C., lorsqu'elle recrute dans le monde industriel, trouve ses adhérents essentiellement parmi les fonctionnaires de l'organisation. Or ces derniers, quand leur fonction et leur autorité sont mises en cause, ne peuvent tirer parti d'une compétence pour fonder une

résistance dans l'appareil. On ne s'étonnera donc pas que ce syndicat de cadres invoque si peu la compétence de ses mandants, alors qu'il est intarissable sur la hiérarchie et les avantages catégoriels. Comme, de surcroît, cette catégorie se sait menacée par l'automatisation et la rationalisation – qui ne sont que les expressions les plus voyantes de la qualification croissante de la machine organisationnelle –, comme enfin la montée en puissance des appareils syndicaux interdit aux I.C. de tirer parti de leur rôle d'intercesseur « obligé » entre dirigeants et ouvriers, ils ne trouvent une voie de salut que dans le corporatisme... Ils ne peuvent s'appuyer que sur la force socio-politique qu'ils représentent dans le pays; au sein des appareils, ils n'ont pas d'atouts qui puissent justifier leur caractère pléthorique. On comprend ainsi que la base ait rappelé à la raison ses dirigeants réformistes et imposé un discours dur face à l'Etat.

***b) U.C.C. – C.F.D.T. à la recherche d'une alternative
au pouvoir de l'appareil***

Pour les I.C. de la C.F.D.T., au contraire, la question du savoir est au centre des discours et des préoccupations. Il suffit de feuilleter les revues de l'U.C.C., de suivre les thèmes de leurs rencontres et de considérer leurs formes d'actions pour constater que la question des technologies nouvelles, considérées comme la cristallisation des savoirs-pouvoirs, est pour eux essentielle. Que ce soit la bureautique, l'informatique, la télématique et la robotique, la conception assistée par ordinateur (C.A.O.), les nouvelles énergies..., autant de thèmes qu'ils analysent et sur lesquels ils prennent des positions et lancent des actions. A l'occasion de la nationalisation, ils ont défendu le principe d'une coupure nette entre, d'une part, un conseil de surveillance – chargé de fixer les grandes orientations du groupe industriel à partir des indications du plan national et d'en contrôler a posteriori la réalisation – et, d'autre part, un directoire chargé de mettre en œuvre dans l'autonomie de gestion ces orientations. Enfin, après avoir abandonné ce qui restait du mythe de la pyramide des conseils ouvriers, ils se sont longuement interrogés sur la nature du conseil d'atelier et de service et surtout sur les lieux pertinents, en termes de choix technologiques, organisationnels et industriels.

On comprend que ces thèmes touchent particulièrement les « fonctionnaires d'un savoir »: c'est essentiellement dans cette catégorie d'I.C. que l'U.C.C. recrute. Mais en refusant toute forme de syndicalisme catégoriel ou spécifique, c'est-à-dire en inscrivant dans une section syndicale unique ouvriers, techniciens, employés et I.C., la C.F.D.T. interdit une expression autonome des I.C., n'abolit pas l'antagonisme entre auxiliaires des ingénieurs déqualificateurs (que sont ces fonctionnaires d'un savoir) et agents déqualifiés, et condamne au bout du compte les I.C. au sein des sections syndicales d'entreprise soit au silence, soit à l'instrumentalité par rapport à la revendication ouvrière. C'est, en fait, par l'appel au mouvement social (et notamment contre cette société d'appareils) que la C.F.D.T. entend résoudre cette contradiction. Il reste que les I.C. serviteurs

d'appareils ne peuvent traduire facilement ces discours au sein de leur entreprise. Les questions centrales posées par l'U.C.C. ont dès lors du mal à trouver un écho, ce d'autant que l'U.C.C., loin de prendre en charge la défense des privilèges catégoriels des I.C., n'hésite pas à les mettre en cause.

c) La C.G.T. : une logique d'appareil ?

L'U.G.I.C.T.-C.G.T. ne connaît pas ces problèmes : son discours se déploie sur le quadruple registre de la défense des intérêts catégoriels des I.C., de la science libératrice, mais détournée de sa mission par les forces du capital, de la stratégie contre-propositionnelle, de l'alliance nécessaire avec la classe ouvrière. Les nationalisations, considérées comme une avancée notable vers une nouvelle démocratie, ont été l'occasion de réaffirmer, mais sur des problèmes spécifiques, ces orientations : le maintien de la hiérarchie, en termes d'éventail des salaires, mais aussi d'autorité, a été vigoureusement défendu ; l'argument de l'emprise des critères du Capital en matière de développement scientifique a été dénoncé et illustré dans chaque groupe nationalisé par une liste des gâchis ; plus généralement, c'est une nouvelle rentabilité sociale que ce syndicat veut promouvoir : celle-ci devrait intégrer – mais sous des modalités non encore définies – les effets sociaux, régionaux et nationaux des décisions industrielles et remplacer ainsi les critères de maximisation du profit à court terme.

On ne peut pas rendre compte de ces positions sans considérer la stratégie syndicale de la C.G.T. et son principe fondamental qui est de « coller au niveau de conscience des travailleurs, quelle qu'en soit la catégorie ». Ainsi pour les « fonctionnaires de l'organisation », l'U.G.I.C.T. comme la C.G.C., tient le discours de la défense des intérêts catégoriels rebaptisés intérêts spécifiques. Pour les « fonctionnaires du savoir », et à la différence de la C.F.D.T., l'U.G.I.C.T. défend l'idée d'une science objectivement libératrice, mais pervertie par le capital, et légitime ainsi la revendication du pouvoir de l'expertise de ces I.C. spécialisés. Enfin pour tous, la défense des intérêts nationaux (« produisons français »), la fin des gâchis financiers et la baisse du temps de travail intégralement compensée devraient permettre de garantir la stabilité de l'emploi. Le principe de cohérence entre ces différentes revendications est seulement affirmé ; il est en fait à rechercher dans l'appareil syndical, outil dont s'est doté la classe ouvrière pour la défense de ses droits et la réalisation de son projet de transformation sociale. Pour les cadres syndiqués à l'U.G.I.C.T., le modèle de groupe nationalisé est sans conteste l'E.D.F., monopole public ouvert au fait syndical, qui développe avec l'énergie nucléaire les potentialités de la révolution scientifique et technique et assure ainsi l'indépendance nationale.

De fait, le caractère radical de ces revendications, mais aussi la remarquable aptitude au compromis tactique peuvent s'interpréter comme la stratégie d'un appareil cherchant à s'inscrire dans d'autres appareils. En effet, l'U.G.I.C.T. se proclame prêt à tout négocier (et même la baisse du pouvoir d'achat) pour peu que l'appareil syndical dans l'entreprise ait accès à toutes les données qui contribuent à la formation des prix, à l'évaluation des stratégies, à la définition

des politiques. Mais à terme cette fusion entre appareil syndical et appareil de groupe industriel, loin de réaliser l'homogénéité de ces I.C. et de fonder leur alliance à la classe ouvrière, ne va-t-elle pas accentuer encore leur éclatement autour d'appareils singuliers et favoriser les alliances locales entre dirigeants, serviteurs d'appareils et ouvriers autour d'un véritable patriotisme d'appareil. L'autonomie de la fédération de l'énergie C.G.T. et plus particulière du G.N.C. (Groupe National des Cadres) qui regroupe exclusivement le personnel d'encadrement d'E.D.F. en est un premier indice puisque, même au sein de l'U.G.I.C.T., c'est une puissance

d) La revendication des I.C. dans la société d'appareils

C'est au total trois configurations de la lutte dans une société d'appareils qu'expriment ces stratégies syndicales : la fuite vers la politique et la dérive corporatiste, la contestation d'un appareil par un autre appareil, et enfin l'appel au mouvement social. La première éventualité résulte de l'impossibilité d'une défense des intérêts catégoriels des I.C. dans leurs appareils, puisqu'ils n'y ont pas d'atouts spécifiques et qu'ils sont en surnombre. A l'inverse, en s'appuyant sur un appareil syndical, les I.C. peuvent mettre en cause le pouvoir des appareils industriels – et l'on retrouve ici cette proposition générale que l'une des principales limites au pouvoir d'un appareil est celui d'un autre appareil. Mais à la limite, le face à face institutionnel entre deux appareils à tous les niveaux peut conduire à une fusion de ceux-ci, avec spécialisation fonctionnelle et « patriotisme » inter-catégoriel : la société d'appareils connaît alors un saut qualitatif. Le problème est, par contre, infiniment plus complexe, et c'est la troisième éventualité, dès qu'il s'agit de mettre en cause cette société d'appareils, et que l'on se refuse à y parvenir en recourant à un appareil libérateur. On comprend dès lors la revendication de l'expérimentation sociale – qui seule peut déstabiliser l'organisation savante –, celle de la contre-proposition, mais de l'extérieur de l'appareil (mise en cause du monopole de l'expertise légitime des dirigeants d'appareils), et de l'appel au mouvement social.

Conclusion

La spécificité du mode de recrutement des dirigeants (cooptation, notamment, parmi les membres des grands corps) et des carrières des autres I.C. montre qu'un fossé infranchissable sépare, d'un côté, les « dirigeants » et « ingénieurs », de l'autre, les « serviteurs d'appareil ». Si les premiers constituent sans doute une nouvelle fraction de la classe dirigeante, les seconds en sont radicalement exclus. Certes, collectivement, la technostructure (il faudrait l'entendre alors comme l'ensemble des I.C. et de l'organisation savante) constitue une intelligence organisée ; mais elle est produite et structurée selon des principes et des modalités qui contribuent à asseoir le pouvoir des dirigeants (cf. cloisonnement, spécialisation, prédétermination des tâches,

confiscation du sens de l'action...). Elle constitue donc, au sein d'un appareil, un groupe dominé. Les serviteurs d'appareils ne peuvent espérer se constituer, même progressivement, en future classe dirigeante mue par des orientations propres et, notamment, celle de leur savoir universitaire : les compétences qu'ils mettent en œuvre, loin d'être celles que dispense le système d'enseignement supérieur, sont produites et capitalisées dans l'organisation de leurs appareils et véhiculent donc des projets spécifiques qui expriment davantage la logique de puissance de l'appareil auquel ils appartiennent que les valeurs universelles d'une culture du discours critique.

Mais si les I.C. ne se fondent pas dans la classe dirigeante, ils ne constituent pas pour autant une extension de la classe ouvrière. Certes, ils sont victimes de la parcellisation des tâches et de la déqualification, ils subissent tous la domination du système dirigeant, voire le contrôle tatillon de leur hiérarchie. Même si par bien d'autres traits – généralisation de la protection sociale, sentiment de précarité de l'emploi, effondrement du mythe de la carrière – ils connaissent un sort comparable à l'ensemble des exécutants, il reste que, par leur statut, par leur rémunération matérielle et symbolique et surtout par le fait qu'ils servent un appareil constitué pour exercer une emprise sur l'ensemble du corps social, mais aussi pour dominer, déqualifier et aliéner les ouvriers, ils restent étrangers au monde ouvrier.

L'étude des situations de travail des I.C. montre donc que la croissance du nombre de salariés diplômés de l'enseignement supérieur et la technicisation croissante de l'univers de la production ne peuvent s'analyser comme conditions d'extension de la classe capitaliste, pas plus que de la classe ouvrière. Elle conduit, par contre, à mettre au centre de l'analyse de nouveaux acteurs dont la montée en puissance est d'ailleurs concomitante de la croissance numérique de ces couches moyennes : les appareils. Et de fait, s'il n'est pas possible de caractériser le contenu du travail des I.C. sans définir leurs rapports à un appareil, on ne peut davantage comprendre les discours syndicaux qui leur sont adressés sans considérer cette réalité des appareils.

L'originalité du projet, des stratégies et des politiques de chaque appareil, la spécificité de son organisation et de son mode de capitalisation des savoirs, la singularité des avantages statutaires qu'il accorde à ses salariés, autant d'éléments qui renforcent la relation privilégiée que les I.C. entretiennent avec lui. Loin de constituer un groupe homogène, formé d'agents mobiles détenteurs d'une compétence universelle, les serviteurs d'appareils industriels forment une population éclatée en sous-groupes disjoints, définis chacun par le service d'un appareil particulier.

Ces résultats de recherche sont-ils particuliers aux appareils industriels ? Une analyse précise de l'exercice de pouvoir des et dans les appareils étatiques ne conduirait-elle pas aux mêmes conclusions ? La hiérarchie d'influence entre ministères concurrents, le cloisonnement d'administrations rivales et jalouses de leur prérogatives, l'opacité du travail administratif et les logiques de carrière des fonctionnaires ne font-ils pas éclater l'Administration en appareils singuliers – vidant de ce fait de son sens la notion de service public ? Ces appareils étatiques

n'ont-ils pas su s'affranchir, du moins nombre d'entre eux, des exigences du Politique, c'est-à-dire de l'emprise du Gouvernement public ? Ne connaissent-ils pas les mêmes clivages entre un petit nombre de dirigeants constitués en « gouvernement privé » et l'armée des fonctionnaires, serviteurs d'appareils ? Et ces derniers ne se définissent-ils pas dans leur activité professionnelle (18), mais aussi syndicale (19), d'abord par leur inscription dans un appareil spécifique ? Autant d'hypothèses qu'une analyse empirique validerait sans doute en même temps qu'elle confirmerait les thèses de l'éclatement des couches moyennes autour d'appareils singuliers et de la fin des nouvelles classes.

Michel BAUER et Elie COHEN

Ecole des Mines de Paris

(18) L'immense majorité des fonctionnaires cadres et même des hauts fonctionnaires ne fait pas carrière dans l'administration, mais dans un appareil singulier.

(19) Les clivages entre appareils s'expriment au sein même des organisations syndicales (cf. C.G.T.-Finances dans la C.G.T.-Fonctionnaires).