

LA SCISSION « CGC-UCT », UN ÉPISODE MINEUR ?

Guy Groux,
(CNRS-CEVIPOF, Sciences Po, Paris)

Face à beaucoup de scissions syndicales, la scission de l'UCT -Union des cadres et des techniciens- constitue un épisode mineur. L'existence de l'UCT s'étend à peine sur un peu plus d'une dizaine d'années. Quant à son implantation, elle concernera quelques secteurs d'activité certes importants mais peu nombreux. Pourtant, par-delà les aspects de pure forme, la scission de l'UCT pose d'autres questions plus fondamentales. Elle renvoie à une double recomposition : l'émergence dans les années 1960, d'un capitalisme de plus en plus marqué par l'essor de technologies de pointe -automation, informatique, nouvelles sources d'énergies, *process-* ; une recomposition des qualifications dans le monde du travail qui entraîne une montée des qualifications professionnelles et de nouveaux rapports entre certaines catégories de salariés – ceux précisément dotés de qualification élevée et ceux qui le sont moins ou peu.

Dans ce contexte, les questions que posait alors l'UCT à la CGC sont à l'évidence multiples. Pourtant, elles peuvent se résumer à quelques points essentiels. Elles concernent, en premier lieu, la pertinence d'une démarche syndicale purement catégorielle : à l'heure où beaucoup de cadres se rapprochaient de plus en plus d'autres catégories de salariés, les stratégies purement catégorielles demeuraient-elles toujours aussi légitimes ? Ne fallait-il pas plutôt définir de nouvelles stratégies syndicales convergentes à celles des syndicats interprofessionnels ?

Pour mieux préciser ces questions et saisir les conditions de l'émergence de l'UCT, il est utile d'opérer une mise en perspective afin de rappeler quelques-unes des orientations centrales de la CGC qui ont constitué le creuset essentiel de la scission de 1969.

1. À l'origine : classes moyennes *versus* techniciens ?

L'identité qui caractérise l'UCT est bien définie. Celle-ci s'affirme entre autres comme un syndicalisme de type nouveau et moderne qui s'inscrit dans un monde du travail de plus en plus façonné par l'influence de nouvelles technologies. L'UCT est un syndicalisme de cadres mais aussi un syndicalisme de techniciens et d'ingénieurs, un syndicalisme qui se situe d'emblée face à un capitalisme technologique et profondément recomposé. Est-ce à dire que la CGC rencontrait alors certaines difficultés pour définir une stratégie revendicative liée aux enjeux d'un tel capitalisme ?

Ainsi posée, la question est *a priori* paradoxale. Dans son passé, la CGC est restée très liée au monde des ingénieurs. Dans les années 1930, sa création -sous le nom de CGCEF¹- se fait grâce à l'apport essentiel de certaines organisations d'ingénieurs, notamment d'ingénieurs catholiques particulièrement influentes dans le milieu. Alors, le rôle joué par ces derniers, dans la constitution du syndicalisme des cadres n'est pas surprenant. Il découle du contexte de l'entre-deux-guerres où l'on assiste parfois à une certaine radicalisation du milieu des cadres et des ingénieurs. En 1920, la CTI qui regroupe notamment de nombreux ingénieurs, ne se contente pas de dénoncer par l'entremise d'Henri de Wendel, la dictature du prolétariat². Elle met aussi en cause celle du patronat. Avec la crise des années 1930, la critique du pouvoir patronal se veut encore plus univoque comme l'est l'affirmation du rôle de l'ingénieur. Elle se

¹. CGCEF : Confédération générale des cadres de l'économie française.

² CTI : Confédération des travailleurs intellectuels.

réfère au savoir et au statut qui spécifient ce dernier et est portée par des « Unions professionnelles » jusqu'alors modérées. Ainsi pour l'Union sociale des ingénieurs catholiques (USIC), la crise qui sévit alors montre un capitalisme « obligé de s'appuyer de plus en plus sur l'ingénieur », et pour cause : « 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 savant³. »

Pourtant, le rapport de la CGC naissante au monde des ingénieurs et de ce fait à celui d'un capitalisme de plus en plus marqué par des systèmes d'organisation industrielle sophistiqués, devient vite ambigu. Tôt dans son histoire, la CGC emprunte un discours qui relève plus du modèle de l'ingénieur d'autorité voire de l'ingénieur militaire que de celui qui relève de la connaissance et du monde savant. Pour elle, « il n'y a pas de collaboration efficace sans ordre, d'ordre sans hiérarchie et sans autorité ; l'ordre est la première condition du progrès ». « Il faut subordonner pour coordonner (...). La nécessité de l'autorité est une évidence. Pour s'exercer, l'autorité demande une discipline et des chefs » qu'incarne le cadre dans l'entreprise⁴.

Dans l'après-guerre, les orientations de la CGC privilégient un mode d'alliance spécifique. Il ne s'agit pas de s'allier aux organisations ouvrières. Il s'agit d'être pleinement partie prenante des classes moyennes que la CGC définit comme un ensemble constitué par les travailleurs intellectuels, les cadres de l'industrie et des services publics et les professions indépendantes, petits commerçants, artisans, petits industriels⁵. C'est dans ce contexte que la CGC s'engage en 1948, avec détermination, au sein du Comité national de liaison et d'action des classes moyennes.

Noyé, débordé au sein de l'agrégat « classes moyennes », l'ingénieur le sera souvent aussi par rapport aux stratégies que développe la CGC en direction des cadres. Dès les années 1940-1950, il ne s'agit pas ou plus d'affirmer la primauté de l'ingénieur au sein du groupe des cadres et face au capitalisme industriel. Il s'agit de développer un travail de construction d'alliances entre diverses catégories de cadres, aussi éloignées soient-elles. Ou encore, une stratégie d'unification qui concernent les principales zones d'influence de la CGC qu'il s'agisse des cadres autodidactes, des VRP ou des ingénieurs et techniciens.

Dans les faits, cette stratégie de construction d'alliances entre des milieux de cadres hétérogènes, s'appuiera sur des thèmes revendicatifs précis et qui revêtent d'autant plus de force qu'ils apparaissent aux yeux de nombreux cadres, justifiés à la base tout en reflétant des visions et des représentations plus globales de la société.

Trois thèmes en effet marqueront longtemps l'action revendicative de la CGC :

- La hiérarchie des salaires qui consiste à défendre les écarts salariaux séparant les cadres des non cadres, mais qui affirme aussi une certaine vision de la société. Comme le dit André Malterre, la hiérarchie ne constitue pas seulement un élément de la politique salariale. C'est aussi une conception de la société, « c'est un choix entre une civilisation de termites où l'égalisation sert de justification à une tyrannie collectiviste et technocratique et une civilisation humaniste où les libertés politiques, économiques et syndicales ne soient pas condamnées à disparaître. »⁶

³. Position publiée en 1934, dans le « *Bulletin* » de l'USIC.

⁴. Statuts de la CGCE, 1939.

⁵. « La CGC et les classes moyennes », *Le Creuset*, n° 70, février 1948.

⁶. Conférence donnée devant l'Union départementale du Haut-Rhin, 21 novembre 1968.

- La fiscalité qui ne concerne pas seulement certaines revendications spécifiques de cadres tels les dégrèvements fiscaux réclamés par les VRP. En impliquant la question de l'impôt, elle concerne la question de l'État à l'égard duquel la CGC de l'après-guerre s'avère très agressive. Les dénonciations de « l'État-escroc », de « l'État tentaculaire », des nationalisations, du monde des fonctionnaires jalonnent ainsi les positions de la CGC, dès la Libération : « Parmi les grandes forces qui nous sont hostiles par nature, l'État se place au premier rang », peut-on lire ainsi, très tôt, dans l'organe central de la CGC⁷.
- La retraite enfin qui visera à signifier non seulement la spécificité des cadres par rapport aux autres salariés -le régime spécifique aux cadres- mais aussi l'une des sources de la puissance institutionnelle de la CGC au sein du monde du paritarisme et face aux organisations « ouvrières ».

2. Les sources de la scission. De multiples sources.

Deux figures syndicales incarnent plus particulièrement la scission UCT-CGC. D'un côté, André Malterre qui on l'a vu représente la tradition de la CGC, son orientation catégorielle. De l'autre, Gilbert Nasse dirigeant de l'Union nationale des cadres et de la maîtrise (UNCM-EDF) qui vise à une modernisation du syndicalisme répondant aux évolutions du capitalisme contemporain et à celles du monde du travail dans les années 1960-1970.

De la hiérarchie des salaires à la nécessité du Plan

L'opposition entre les deux courants s'applique à des niveaux très divers. Elle concerne des revendications de base de la CGC comme la hiérarchie des salaires. Face au refus du courant majoritaire dirigé par A. Malterre de voir se réduire les écarts salariaux, les minoritaires jugent légitimes la revalorisation prioritaire des traitements les plus bas. Dans ce contexte, l'UNCM ne se contente pas d'actions symboliques. En 1966, à EDF-GDF, elle forme un front uni avec la CFDT et F.O. qui partagent avec elle, cette option revendicative.

Les années 1960 restent encore marquées par le thème de la réforme de l'entreprise. Un large débat s'organise autour d'un ouvrage rédigé par F. Bloch-Lainé⁸. Il s'étend à l'ensemble de la société française et interpelle la CGC autour d'une question essentielle : celle du pouvoir économique. Pour la majorité, la réforme de l'entreprise ne doit pas impliquer une mise en cause du bien-fondé de la propriété capitaliste et des prérogatives qui lui sont liées. Pour les minoritaires, il convient de mettre l'accent sur ce qui relève désormais dans l'entreprise de la « composante capital » et de la « composante travail »⁹.

⁷. « La France a besoin de nous », *Le Creuset*, n° 9, avril 1945. Plus tard, lorsque la CGC affinera son projet de société, elle évoquera un certain modèle, un certain libéralisme concerté dont l'une des missions sera de s'opposer non seulement à la dictature du prolétariat ou à celle du capitalisme mais aussi à la dictature d'une technocratie autoritaire : cf. Rapport d'orientation présenté par André Malterre, XXème Congrès de la CGC, 5 juin 1971. À noter que dans la même période, la CGC agrège à son triptyque revendicatif historique -la hiérarchie, la fiscalité, les retraites- une revendication nouvelle : la concertation (des cadres) dans l'entreprise. Il s'agit là d'une revendication concrète qui renvoie au moins en partie à une certaine vision de la société, celle du libéralisme concerté qui inspire la CGC d'alors.

⁸. Bloch-Lainé (F.), *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Seuil, 1963.

⁹. *Responsables*, octobre 1969, p. 32.

Outre les questions de hiérarchie et de pouvoir dans l'entreprise, de profondes divergences opposent encore majoritaires et minoritaires au niveau des régulations économiques plus globales qu'elles concernent la production industrielle en général ou le marché. Les minoritaires estiment qu'une économie moderne doit s'appuyer sur le plan et la planification, position que réfutent les amis de Malterre dès lors que pour eux, derrière l'économie planifiée se profile souvent une économie étatique et dirigiste.

Les débats sur l'organisation. Des VRP à la question algérienne.

Les thèmes de discorde touchent aussi l'organisation et certaines initiatives prises par tel ou tel dirigeant dans certaines circonstances. Les minoritaires mettent en cause le statut des VRP au sein de la CGC, une catégorie largement favorable à la direction et à la majorité. Ils dénoncent le fait que la Fédération des VRP soit généralement surreprésentée lors des congrès confédéraux mais aussi un régime de cotisations qui leur serait particulièrement favorable.

À l'orée des années 1960, la question algérienne avait pu marquer certains débats au sein de la CFTC, entre les tenants de la tendance « Reconstruction » et certains membres de la direction. De la même façon, elle concernera la CGC. Les minoritaires ne critiquent pas seulement le conservatisme politique d'un André Malterre, d'une façon générale. Ils s'appuient sur certains éléments précis et lui reprochent d'avoir compromis l'image de la CGC en s'affichant aux côtés des partisans de l'Algérie française, lors d'un colloque qui se tient à Vincennes en 1961.

Une question centrale : alliances syndicales et capitalisme moderne

Par-delà les désaccords profonds qui renvoient à l'entreprise, à l'économie ou à la CGC, à ses modes de fonctionnement ou à son image publique, les divergences concernent encore une question fondamentale : l'évolution du capitalisme contemporain et l'évolution du monde du travail. En fait, derrière la critique du statut des VRP au sein de la CGC, les minoritaires affirmaient plus ou moins implicitement, un type de positionnement précis : celui du statut réel des cadres dans un capitalisme de plus en plus marqué par la mobilisation de savoirs productifs et par de nouvelles technologies.

VRP *versus* techniciens ? Assurément, si l'on se réfère à l'implantation des minoritaires mais aussi à ce qui caractérise leurs discours et leurs représentations symboliques qui renvoient surtout à une identité professionnelle fondée sur l'intervention directe des cadres et des techniciens dans la production économique et industrielle. L'assise des minoritaires concerne en partie le secteur des assurances, certes. Mais elle concerne surtout des secteurs à haute technologie ou à technologies de pointe comme l'énergie, le gaz ou le pétrole. Ce n'est à l'évidence pas un hasard, si les principaux vecteurs de la scission à venir s'incarneront pour l'essentiel dans l'UNCM-EDF et le SCIP (Syndicat des cadres de l'industrie du pétrole) qui réunissent de nombreux ingénieurs ou techniciens.

L'implantation des organisations minoritaires au sein d'un certain type d'entreprises, explique de façon centrale leur sensibilité à l'égard des grands débats sociaux et idéologiques qui se développent à l'époque, à propos des métamorphoses du capitalisme. Ou encore des débats sur l'avènement d'une économie de plus en plus marquée par des technologies nouvelles, le rôle qu'y joueraient les ingénieurs et les techniciens aux côtés d'autres salariés et dès lors les évolutions qui touchent l'action syndicale et les mobilisations collectives à divers niveaux.

Les débats couvrent de larges parties du monde. Dans les pays de l'Est, un théoricien marxiste -Radovan Richta- tente de renouveler la doctrine à partir du concept de « Révolution scientifique et technique » qui marquerait fondamentalement à ses yeux l'évolution des sociétés modernes, indépendamment d'ailleurs de leur statut (ou régime) politiques voire idéologiques. En France, c'est autour d'auteurs comme Serge Mallet, André Gorz ou Alain Touraine que les échanges s'organisent. Pour Mallet par exemple, on est désormais face à une mutation considérable des systèmes productifs et des systèmes sociaux où « l'intervention de l'homme se trouve de plus en plus reléguée à l'*aval* et à l'*amont* du processus productif proprement dit. » En d'autres termes, « c'est dans le domaine de la création intellectuelle, de l'*invention* d'une part, du *contrôle* de l'autre » que s'inscrit amplement les nouvelles formes du travail productif direct¹⁰. Révision critique de certaines théories économiques concernant le rapport du travail humain à la production de la valeur ? Incontestablement. Mais surtout affirmation de la part de Mallet et d'autres auteurs du concept de « nouvelle classe ouvrière », une nouvelle classe ouvrière née des mutations du capitalisme contemporain qui exercerait dans des fonctions d'études, de conception ou de production souvent sophistiquée et qui réunirait pour l'essentiel des ouvriers hautement qualifiés et des salariés dotés de capital culturel élevé parmi lesquels beaucoup d'ingénieurs et de techniciens.

Les débats de l'époque sur le rôle des ingénieurs et des techniciens dans le capitalisme moderne touchent plus particulièrement ceux d'entre eux, déjà engagés dans l'action collective. Ils influencent des organisations comme l'UCC-CFDT¹¹ et naturellement certains secteurs de la CGC tels l'UNCM et le SCIP. Ils alimentent souvent les prises de positions des militants concernés et façonnent leurs représentations et leur « vision du monde ». Dans la CGC, ils impliquent pour les minoritaires, sur un mode direct ou plus implicite, une critique des approches les plus traditionnelles du groupe des cadres. Ils entraînent une rupture d'avec les représentations idéologiques et traditionnelles de la CGC concernant le rapport de ces derniers aux « classes moyennes » ou plus concrètement le rôle des cadres dans l'entreprise. Dans le capitalisme contemporain, les fonctions désormais remplies par beaucoup de cadres dont de nombreux ingénieurs et techniciens, induisent le déclin des tâches purement hiérarchiques ou autoritaires. S'y substituent de nouvelles attributions de plus en plus techniques, cognitives, liées à la mise en œuvre de savoirs et qui redéfinissent les modalités de la production de valeur, les relations de pouvoirs dans l'entreprise mais aussi les conditions mêmes de nouvelles formes d'action collective et protestataire. Le savoir contre le pouvoir économique ? Le savoir productif comme source de contestation de la domination économique ? À l'époque, de Gouldner à Touraine, le thème sera souvent repris et décliné sur des modes extrêmement divers.

À un stade plus concret, au sein de l'entreprise, les débats sur les rapports du savoir au pouvoir économique, entraînent une nouvelle donne pour beaucoup de syndicalistes-cadres et les minoritaires de la CGC. Il implique une rupture d'avec une démarche syndicale purement catégorielle et de nouvelles formes d'alliances en direction des organisations ouvrières. C'est à dire autant de germes qui transformeront les discordes d'hier en scission manifeste.

3. Le contexte de la scission. Un effet de « mai 1968 »

Comme c'est souvent le cas lors de beaucoup de scissions politiques ou syndicales, celle de l'UCT se fait selon des processus où se conjuguent petits et grands événements. À l'origine de

¹⁰. Mallet (S.), *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil, Collection Esprit, 1963. Dans le texte, les termes soulignés le sont par l'auteur.

¹¹. UCC-CFDT : Union confédérale des ingénieurs et cadres-CFDT.

ces derniers pourtant, un fait demeure. En effet, l'une des raisons essentielles de la scission menée par les minoritaires de l'UCT est due à leur incapacité à affaiblir le pouvoir et l'influence d'un Malterre au sein d'une CGC à laquelle il s'identifie pleinement¹².

La crise de la CGC s'aiguise au milieu des années 1960, dans un contexte où l'emprise de la majorité au sein de l'organisation se renforce incessamment. Corentin Calvez, dirigeant du SCIP opposé à Malterre, est coopté par ce dernier pour intégrer le Comité confédéral, ce qu'il fait contre l'avis de son syndicat. Le 13 mai 1966, Gilbert Nasse, le *leader* bien connu de l'UNCM, démissionne du poste de secrétaire général de la CGC qu'il occupait depuis 10 ans. Lors du 18^{ème} Congrès confédéral qui se tient en 1967, la représentation de la minorité au sein du Comité directeur passe de 7 à 4 membres.

Mai 1968 accentue les divisions. Pour Malterre, le mouvement qui touche la quasi totalité des entreprises françaises et le monde universitaire, est à vouer aux gémonies. Dans un article paru dans l'organe de la CGC, il y dénonce un mouvement manipulé par les appareils syndicaux afin d'utiliser la mobilisation étudiante comme « masse de manœuvres » et rappelle que le bureau de la CGC demande à tous les adhérents de « ne pas participer aux manifestations décidées par des organisations syndicales influencées par des partis politiques »¹³. À l'inverse, les minoritaires revendiquent un engagement résolu de la centrale au sein du mouvement. Les oppositions deviennent extrêmement vives. La détermination des minoritaires est désormais flagrante. C'est dans ce contexte, que le siège de la CGC est occupé par des dizaines de cadres oppositionnels parmi lesquels figure Claude Neuschwander, futur PDG de Lip, alors proche du PSU.

Dès lors, l'acte de rupture s'avère de plus en plus proche. Diverses péripéties l'accompagnent. En vue « de faire éclater les vieilles structures de la CGC », les minoritaires constituent une structure *ad hoc*, extérieure à la centrale, le groupe « Intercadres ». Le SCIP qui avait exclu Corentin Calvez et qui refuse de revenir sur sa décision « sous le prétexte qu'un adhérent ne peut postuler à un poste confédéral sans autorisation de son syndicat », est suspendu en janvier 1969. Solidaire, l'UNCM se considère alors comme moralement suspendue et les deux organisations créent une instance syndicale nouvelle : l'Union nationale des syndicats de l'énergie (UNSE), dont les statuts sont déposés le 19 février 1969¹⁴. Fin mai, lors d'un congrès de l'UNCM, Gilbert Nasse estime que la crise avec la CGC est devenue irréversible. Il crée une association : « Cadres et perspectives pour le renouveau du syndicalisme » (ACEP) qui se réunit à Tours avec pour projet la création au niveau national d'une nouvelle organisation de cadres. La scission prend une forme établie et définitive. L'UCT est créée le 30 septembre 1969.

4. Une scission sans conséquences ? L'échec d'une « CGC de gauche »

Dans l'après-1968, la présence de l'UCT dans le paysage syndical est contradictoire. Dans ses lieux de prédilection, l'organisation s'avère réellement influente voire incontournable parmi les cadres. Au milieu des années 1970, au niveau national, la moyenne de ses scores dans les secteurs de l'énergie et du pétrole est de 45% dans le 3^{ème} collège. Au sein du 2^{ème} collège,

¹². Cf Entretien avec Jean-Louis Mandinaud, représentant de la minorité de la CGC puis dirigeant de l'UCT. Entretien réalisé par René Mouriaux, à Paris, le 25 novembre 1980, in : Descottes (M.), Robert (J.-L.), dir., *Clés pour une histoire du syndicalisme cadre*, Paris, Éditions ouvrières, 1984.

¹³. « Pas de jolie guerre, pas de jolie révolution », *Le Creuset*, 18 mai 1968.

¹⁴. Parmi les membres du premier Conseil national de l'UNSE figurent Gilbert Nasse naturellement mais aussi Paul Quilès, à l'époque jeune ingénieur issu de l'X.

elle recueille 20%. Mais ailleurs, l'influence de l'UCT est insignifiante. En fait, riche en idées, riche en paroles, l'UCT restera toujours marginalisée dans la plupart des secteurs d'activité professionnelle, y compris ceux où exercent beaucoup de cadres. Hors ses lieux d'implantation classiques, elle se cantonnera surtout à un rôle précis, celui de « laboratoire d'idées » sans de réelles prises sur le terrain des entreprises ou sur celui conventionnel. Ses efforts afin d'obtenir un statut de représentativité nationale et de constituer une nouvelle CGC plus moderne et progressiste, n'aboutiront jamais malgré la sympathie que lui accordent certaines personnalités politiques ou sociales de premier plan comme Jacques Delors¹⁵.

En fait, trois facteurs expliquent l'échec de l'UCT :

- L'implantation de l'UCT dans le paysage syndical se fait simultanément à l'essor d'Unions de cadres affiliées à des organisations ouvrières -l'UCC-CFDT, l'UGICT-CGT¹⁶- qui la concurrencent directement. En effet, les visées respectives de celles-ci, leurs lieux d'implantation et leurs projets de syndicalisme et de société recoupent à bien des égards ceux de l'UCT, même si demeurent certaines divergences importantes. Dans le champ du syndicalisme, les unes et les autres tentent de définir de nouvelles stratégies collectives concernant le groupe des cadres et des modalités d'alliances qui les rapprochent des autres catégories de salariés. En outre, les unes comme les autres appuieront une grande partie de leurs démarches sur les mutations du capitalisme à l'œuvre dans les années 1960-1970. Mais l'UCT ne disposera jamais des ressources nécessaires pour contrebalancer le poids des Unions confédérées adossées à la puissance conventionnelle ou militante de leurs centrales d'appartenance.
- Souffrant de la concurrence des Unions de cadres affiliées aux organisations ouvrières, l'UCT pâtira en outre de l'hégémonie qui caractérisait alors la CGC auprès du milieu des cadres. Au niveau institutionnel, la CGC dispose d'un statut confédéral à l'égal des autres grandes confédérations syndicales. Dans ce contexte, sa présence institutionnelle s'impose de fait comme en droit. Représentative du monde des cadres dans toutes les enceintes interprofessionnelles, dans toutes les arènes conventionnelles, son influence est alors indéniable voire massive dans beaucoup de secteurs et à tous les niveaux de négociations contractuelles.

En outre, l'organisation d'André Malterre est -paradoxalement ?- favorisée par le contexte des luttes de l'après-1968. Dans ce contexte, on assiste à l'essor de mobilisations nouvelles, de plus en plus radicales et anti-hiérarchiques. Les cadres sont mis en cause dans leur rôle, leur fonction voire parfois dans leur personne (séquestrations, voies de fait, ...). Face à de telles pratiques, la CGC reste intransigeante, contrairement à d'autres organisations plus ambiguës¹⁷. Elle conservera toujours une position de fermeté intangible, dans les faits comme dans le discours. Elle gagnera ainsi en influence dans un milieu de cadres traumatisés par la radicalité anti-hiérarchique de certaines luttes ou voulant y faire face et s'y opposer.

- Enfin, l'UCT ne sera jamais attractive à l'égard d'organisations de cadres qui au sein de la CGC, s'opposeront à la direction confédérale, au début des années 1970, peu après la

¹⁵. Source : Entretien avec Jean-Louis Mandinaud, *op. cit.* Rappelons que Jacques Delors fut dans l'après-1968, conseiller auprès de Jacques Chaban-Delmas, premier ministre. À ce titre, il fut également l'un des promoteurs du projet de « nouvelle société » porté par le gouvernement.

¹⁶. UGICT-CGT : Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens-CGT.

¹⁷. Ce fut le cas de syndicats de la CFDT ou de certains adhérents de l'UCC qui au nom d'une visée autogestionnaire, abordaient avec sympathie les thèmes anti-hiérarchiques marquant les mobilisations d'alors.

scission. À leur tour, le SNCB¹⁸, la Fédération de la métallurgie revendiquent en des termes qui leur sont propres, un syndicalisme plus résolu ou plus moderne. Mais pour des raisons diverses -modes d'implantation, sociologies locales, facteurs identitaires, représentations culturelles des milieux concernés, contraintes conventionnelles, « jeux de coulisses » plus ou moins masqués -, il s'agit là d'oppositions syndicales qui ne s'allieront jamais durablement ni ne rejoindront l'UCT.

5. Le retour au bercail

En France, les scissions syndicales s'inscrivent dans la durée voire la longue durée. En ce sens, la scission de l'UCT constitue une exception à la règle. Née dans l'après-1968, elle prend fin en janvier 1980. Après le décès d'André Malterre, certaines tensions qui marquaient depuis longtemps la confédération des cadres, s'apaisent. Les lignes et les orientations deviennent moins tranchées. Les mutations du travail des cadres conduisent -enfin ?- beaucoup d'organisations « cégécistes » à rompre avec des pratiques catégorielles étroites et une idéologie « classes moyennes » désormais surannée. La CGC se pacifie. Avec l'avènement d'un Charpentier qui incarne une ligne plus moderniste, à la tête de la CGC, le retour au bercail de l'UCT redevient possible. Jean Menu lui succède. Le nouveau président de la CGC s'est toujours opposé aux attaques faites par les tenants de la ligne Malterre, à l'encontre de l'UNCM ou du SCIP. Sa seule présence à la direction de la centrale des cadres atteste du chemin parcouru. Elle conforte le ralliement de l'UCT à la maison-mère et met fin à une scission syndicale, oubliée par beaucoup aujourd'hui alors qu'à sa manière elle reflétait un contexte particulier, celui des années 1960-1970 marqué par les mutations profondes de l'univers des cadres, une réelle recomposition du travail productif, une reconfiguration des classes sociales et les métamorphoses d'un capitalisme dont les traits émergents se sont considérablement amplifiés, depuis.

¹⁸. SNCB devenu SNB : Syndicat national des cadres des banques.