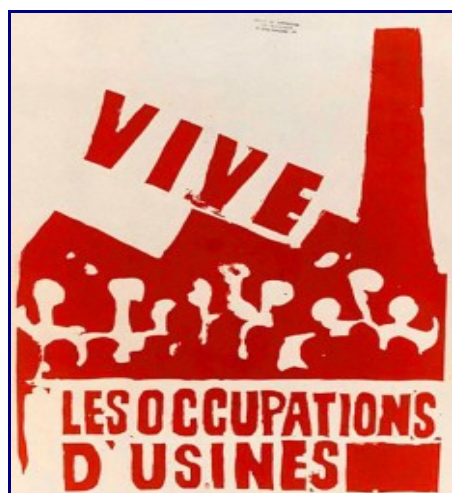


Mai-juin 68 : Sud-Aviation Toulouse occupée...

par Clair Juilliet



CC Wikimedia Commons Atelier populaire de l'ex-École des beaux-arts

Mai 1968 est souvent réduit à une révolte estudiantine et à un mouvement de libération sociétal. Or il est également le plus grand mouvement de grève qu'ait connu la France au XXe siècle. Qui sait qu'en mai 1968, les salariés organisaient des combats de catch ou des tournois de pétanque à Sud-Aviation Toulouse ? Que mai 1968, c'est aussi juin 1968 ? Que les grévistes assuraient l'entretien du prototype Concorde en cours d'assemblage à l'usine de Blagnac ? Qui sait enfin qu'en ce temps là c'est Maurice Papon qui présidait la Société nationale de constructions aéronautiques (SNCA) ?

L'objet de cette recherche est de s'intéresser aux formes originales que peut prendre un mouvement social dans un secteur industriel sensible et de haute technologie, comme l'est celui de l'aéronautique. À travers l'analyse des archives laissées par les acteurs de l'entreprise, il s'agit de décrire le mouvement à l'intérieur de l'espace contraint qu'est le territoire de l'usine. En l'occupant, les travailleurs y imposent une nouvelle autorité, certes éphémère, mais non dénuée de sens.

L'ordre usinier est contesté. L'Établissement devient un lieu de sociabilité et de rupture pour les travailleurs, sur leur lieu de travail. Cette décision, si elle revêt une dimension symbolique forte et est souvent qualifiée de violente, démontre aussi la responsabilité du mouvement par une attention portée au respect de l'outil de production. Avec ce moyen d'action offensif, les salariés imposent leurs règles du jeu et disposent d'un moyen supplémentaire de pression pour hâter la tenue de négociations et obtenir la satisfaction de leurs revendications.

Un démarrage tardif

Depuis le début des années 1960, la conflictualité connaît un regain sensible à Sud-Aviation. Celui-ci se traduit notamment par une multiplication des grèves pour les salaires ou l'obtention d'un accord d'entreprise. La pratique du « tam-tam », qui consiste pour les travailleurs des ateliers à taper sur des morceaux de tôle au signal d'un délégué, se développe de manière importante ; elle montre la volonté des salariés de retourner les conditions de travail et le bruit qu'ils subissent au quotidien contre la hiérarchie. Cette décennie marque aussi la coordination progressive du mouvement social à l'échelon local (lutte commune aux différentes catégories socio-professionnelles ou aux diverses entreprises du Midi toulousain) et à l'échelon national (conflits unitaires à l'échelle de la Société). Après un conflit dur en 1967, le début de l'année 1968 est marqué par une hausse des tensions dans l'industrie aéronautique.

Le 13 mai 1968, les salariés ne se mobilisent pas seulement en réaction à la répression qui frappe le mouvement étudiant, mais bien pour la satisfaction de leurs revendications, dont les plus connues sont les salaires ou la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise. Comme en mai-juin 1936, l'industrie aéronautique s'impose comme l'un des fers de lance de la contestation. Le lendemain, les grévistes de l'établissement de Saint-Nazaire « consignent » durant douze jours les membres de la direction dans l'usine. Le mouvement d'occupation se répand rapidement dans les autres établissements de la SNCA.

À Toulouse, si la situation reste calme après la très forte mobilisation du 13 mai (98% de grévistes), un événement met toutefois le feu aux poudres. Le 15 mai, la direction propose à ceux qui le désirent de venir récupérer la journée de grève le samedi 18 mai... Dans un contexte de mobilisation croissante au plan national, les choses s'accroissent. Le lundi 20 mai, un référendum est organisé sur l'opportunité de se joindre au

mouvement interprofessionnel. Ils sont près de 63 % à se déclarer pour la grève illimitée, ce qui traduit une certaine opposition à la grève d'une partie des salariés. Elle peut s'expliquer en partie par la composition sociale de la main-d'œuvre mobilisée pour la conception, la fabrication et l'assemblage des avions à Toulouse. Aussi, afin de dépasser les oppositions, les syndicats doivent construire un large consensus sur les modalités de la grève, surtout à partir du moment où le blocage de la production s'accompagne d'une occupation des locaux.



CC Wikimedia Commons Ecole nationale supérieure des Beaux arts

Un nouveau pouvoir sur les usines ?

Les organisations syndicales souhaitent maintenir un équilibre dans la conduite du conflit et modérer les plus combatifs. C'est par exemple le cas lorsque certains veulent hisser le drapeau rouge sur Saint-Eloi, et que les syndicats s'accordent pour que cela ne se fasse pas : Force Ouvrière (FO) estime que le moment n'est pas « opportun », et la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) que les choses ne sont pas « mûres ». À aucun moment il n'y a de tentative révolutionnaire ou de volonté majoritaire d'un changement de propriété des usines dans le cas toulousain.

Certaines instances sont créées afin de renforcer le consensus. Un Comité central de grève (CCG) paritaire, composé de deux membres de chacun des syndicats qui participent à l'occupation (CGT, FO, CFDT, CGC-B -syndicalisant les techniciens et agents de maîtrise-), est mis en place. Il a pour rôle de diriger la grève, d'articuler la lutte entre les établissements, d'organiser les manifestations en dehors des usines et de gérer les rapports avec l'extérieur. Il est relayé par un Comité de quatre membres qui prend en charge la gestion quotidienne de la grève dans chacune des trois usines toulousaines (Saint-Eloi, Saint-Martin, Blagnac).

Il lui faut en particulier animer la grève, organiser la discipline et la sécurité afin de permettre à l'occupation de se poursuivre dans de bonnes conditions. À côté des temps militants que marquent les meetings, les assemblées générales, les gardes ou la surveillance du site, des tournois de pétanques, des combats de catch, des parties de cartes, des ciné-clubs ou encore des représentations théâtrales contribuent à marquer une rupture avec les contraintes liées à la discipline, sur un lieu habituellement consacré au travail.

Des organes officiels sont détournés de leurs usages habituels. C'est le cas du Comité d'établissement. Géré depuis plusieurs années au prorata de l'influence syndicale, il joue un rôle dans le mouvement en apportant son aide financière et/ou matérielle aux salariés. Il met à la disposition la coopérative, des repas chauds et froids, ses locaux pour les réunions. Il organise des activités culturelles et sportives, ou encore une colonie de vacances pour les enfants de grévistes.

Un Comité de liaison des cadres (CLC) est constitué pour contourner la difficulté d'associer la hiérarchie au mouvement et afin que celle-ci puisse faire valoir ses spécificités. Rassemblant plus de 200 ingénieurs et cadres travaillant en lien direct avec le CCG, il participe activement à la grève : création d'un comité d'étude des revendications, travail d'expertise et de conseil sur l'entretien de l'outil de travail, etc. Après quelques jours de grève avec occupation et sentant qu'elle peut se prolonger, les salariés prennent en main la sauvegarde de l'outil de production.

Sauvegarder l'outil de travail

Dès le début de l'occupation, la Direction locale (DL) retire ses gardes des usines et demande aux grévistes d'en assurer la pleine responsabilité. Elle rappelle aussi que l'outil de travail comme les productions, et en particulier le prototype Concorde ou les ordinateurs, nécessitent un entretien régulier sans quoi les assureurs se

retourneront contre l'entreprise. Les allées et venues sont contrôlées, des rondes de sécurité menées par des équipes se relayant en 3 x 8 (7h-15h, 15h-23h, 23h-7h). La grève n'est en aucune manière un temps de repos. Si les revendications restent sans réponse de la part de la Direction générale jusqu'au mois de juin, les grévistes collaborent avec la DL pour la maintenance et l'entretien des machines et des productions. M. Dufour, Directeur de l'établissement toulousain, est autorisé, avec cinq de ses cadres et le responsable de la sécurité, à se déplacer librement dans les usines. Sous leur responsabilité, ce sont les seuls grévistes qui assurent les cycles de maintenance, traduisant la porosité entre ce qui relève du travail et ce qui relève de la grève, dès lors qu'un consensus s'établit entre les protagonistes.

Le but est qu'il ne puisse pas être reproché aux salariés une dégradation de l'outil de travail qui aurait des conséquences sur l'avance technologique de l'entreprise. En effet, les usines de Toulouse disposent de moyens de conception et de fabrication importants qui nécessitent un entretien régulier. Parmi les productions les plus emblématiques, les salariés achèvent l'assemblage du Concorde 001. Les archives dévoilent une collaboration politique et industrielle entre Français et Britanniques, mais également une concurrence technique, chaque partenaire souhaitant terminer son prototype le premier.

Ainsi, les usines se trouvent au centre d'enjeux politiques, techniques ou encore financiers qui en dépassent largement les contours et le territoire. Là aussi, grâce à l'expertise du CLC et au maintien d'une liaison permanente avec la DL, les travailleurs sont en mesure d'assurer la bonne conservation des équipements. Ils réceptionnent notamment les servocommandes et les stockent de manière adéquate pour permettre un redémarrage rapide de l'Établissement dès la reprise du travail. Un Potez 840 en panne est réparé et convoie la délégation chargée des négociations avec la Direction générale, à Paris. Celles-ci débutent le 3 juin 1968 au Siège social que les délégués refusent de quitter le soir même. Ils sont évacués le lendemain par les forces de l'ordre.

Si le cahier de grève de Blagnac recense « 459 insurgés » dans la nuit du 21 au 22 mai dans l'usine, ils ne sont plus que 40 dans la nuit du 5 au 6 juin. Une certaine lassitude parcourt les rangs des grévistes. Elle complique la surveillance et l'entretien de l'outil de travail. Finalement, de nouvelles négociations se tiennent à partir du 7 juin entre le « livide » Maurice Papon (pour reprendre les mots d'un négociateur syndical) et les délégations de chacun des établissements de l'entreprise. La reprise du travail intervient le 10 juin 1968, après 22 jours de grève. Un compromis de presque trois pages dévoile des avancées quantitatives et qualitatives (salaires, primes, RTT, mensualisation, etc.), et signe d'une victoire de poids, le paiement d'une partie des jours de grève. L'occupation des usines a représenté un moyen d'action offensif et responsable, basé sur un consensus entre les organisations syndicales de diverses tendances qui assurent la conduite du mouvement. Elle a permis non seulement aux salariés d'imposer leur point de vue, mais aussi de s'organiser, de débattre et de vivre le moment de manière intense...

- Juilliet C., 2015, « Occuper une usine de haute technologie : l'exemple de Sud-Aviation Toulouse en mai-juin 1968 », *Les Annales du Midi*, n°289, 83-104.
- Boscus A., 2010, « La confrontation sociale dans l'aéronautique toulousaine », Toulouse. Des avions et des hommes, in Seiden B., *Midi-Pyrénées Patrimoine*, Hors-série, n°2, 82-91.
- Artières P., Zancarini-Fournel M., 2008, 68, une histoire collective (1962-1981), Paris : La Découverte.
- Vigna X., 2007, *L'insubordination ouvrière dans les années 1968. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, Histoire.