L'historien devant les classifications professionnelles

par Madeleine Rebérioux (*)

A la différence des sociologues certainement, des juristes et des économistes probablement, les historiens du monde du travail n'ont rencontré que tardivement le problème des classifications professionnelles. Longtemps mobilisés par la volonté de faire reconnaître l'histoire ouvrière sur pied d'égalité avec l'histoire politique, militaire ou diplomatique alors qu'elle était réputée hagiographique dans le meilleur des cas, étroitement politisée dans le pire – prière de ne pas oublier qu'en France, depuis 1789, on est citoyen avant d'être producteur, salarié, ouvrier –, ils se sont longtemps attachés à décrypter le mouvement ouvrier, les rapports entre partis et syndicats, les liens entre les idéologies, les militants et les pratiques, bref l'histoire du socialisme en son sens large et fort. Une revue comme le *Mouvement social* qui a été leur agent et en même temps leur pôle de référence, des institutions universitaires comme le Centre d'histoire du syndicalisme fondé en 1963 par Ernest Labrousse et Jean Maitron qui viennent de nous quitter à quelques mois de distance, sont nées de cette volonté, ont donné chair à cette espérance. C'est lentement que nous sommes passés – sans l'abandonner, dieu merci ! – de l'histoire du mouvement à celle de la classe, de l'histoire des luttes et des organisations à celle du travail[1]. La création, au début des années 1980, du GRECO 55 « Travail et travailleurs en France au XIX^e^ et au XX^e^ siècles » a d'une certaine manière symbolisé cette évolution. Ou plutôt elle lui a prêté un nom et offert un lieu supplémentaire. De la même manière et au même moment, en 1981, on voyait s'ouvrir le *Dictionnaire biographique du mouvement ouvrier français* aux possibilités d'une systématisation prosopographique, fort difficile à mettre en œuvre auparavant[2].

C'est à l'intérieur du GRECO 55 et à partir de lui que se sont renforcés des liens déjà anciens, mais jusqu'alors surtout interpersonnels, entre historiens et sociologues. C'est là qu'ont mûri les modes d'approche des branches professionnelles dont l'étude, dans la perspective comparatiste des modes d'organisation du travail, était consubstantielle au projet. C'est là que nous avons rencontré et appris à confronter les problèmes posés par les mutations de la structure des emplois et par la crise des qualifications, par celle des classifications[3]. Ce que l'historien et le sociologue ont, en cette affaire, en commun peut être énoncé, à mon sens, simplement. C'est l'essentiel : l'acte de classer des emplois, des postes de travail, des hommes et des femmes au travail est de nature sociale, tout comme l'usage fait de ces classifications. Ils naissent des besoins de l'entreprise, de la branche,

---

(*) Professeur, responsable du GRECO 55.

1. Bon résumé de cette évolution dans le « Numéro 100 » du *Mouvement social,* juillet-septembre 1977.

2. cf. Cl. Pennetier, « Prosopographie des élus locaux de Paris et de la banlieue parisienne : étude quantitative des notices du *Dictionnaire biographique du mouvement ouvrier français* » dans *Storie individuali e movimento operaio* (Fondazione G. Brodolini éd.), Milano, Franco Angeli, 1988.

3. cf. « Mutations technologiques, emplois, qualifications dans cinq branches professionnelles de l'entre-deux-guerres à nos jours », *Technologies, idéologies, pratiques,* 1985, volume V. Présentation par M. Rebérioux, 97 p.

besoins que l'on ne peut objectiver à l'écart des dirigeants, des cadres et des salariés, de leur passé et de leur environnement ; ils naissent des tensions que des conflits de tous ordres manifestent, et de la nécessité de les réguler. Bref les systèmes de classifications professionnelles se construisent dans le cadre de la société industrielle.

Socialement construites, les classifications peuvent, si l'on en croit les organisateurs des journées d'étude du GRECO 41, être « analysées simultanément comme un outil de gestion du personnel, un mode d'acquisition et d'évaluation de la qualification, une forme de représentation de la hiérarchie salariale, un moyen de restructuration du marché du travail, la traduction enfin d'un compromis social ». L'historien ne s'interdit aucun de ces objectifs. Son regard en revanche comporte sans doute des nuances qui lui sont propres. Il se charge d'interrogations en partie spécifiques. Dénuée, à l'excès, de ce que l'on peut, au choix, appeler conceptualisation ou langue de bois, la démarche historique s'intéresse aux hommes — son gibier disait Lucien Febvre — et aux relations des acteurs. Rebelle à l'unanimisme, elle guette les différences. Incrédule devant l'éternel, elle a pour cible le changement.

Gestion du temps

Frappons d'abord au niveau le plus élevé : la quête du temps. Il ne s'agit pas ici de ce que l'historien américain Charles Maier a appelé « la politique du temps »[4], il ne s'agit pas de ce qu'on nomme aujourd'hui le temps industriel, de sa gestion plus ou moins zélée dans le cadre des modes divers d'organisation du travail[5]. Mais, plus largement, plus humblement, de la passion fureteuse des historiens pour le changement. Pas d'histoire tout à fait froide. Pas de contraintes qui ne puissent un jour se desserrer, se resserrer aussi. Le passé, nous sommes payés pour en connaître la force, mais sa connaissance justement nous apprend — ou tout au moins c'est ce que nous y lisons — que quelque chose advient. L'historien ne peut pas être tout à fait durchkheimien. Bref, l'intrigue historique se nourrit du changement et l'historien de sa détection et de celle de ses conditions. Périodisation des mutations, poids du passé qui les freine, conjoncture qui peut les précipiter, voici trois modes selon lesquels nous explorons le temps. Les recherches sur les conventions collectives n'y échappent pas.

Périodiser : cet effort, proprement historique, associe au découpage du temps la recherche obstinée des origines et des tournants. En matière de classifications professionnelles, comment ne pas remonter au moins jusqu'aux années 1840, à l'heure où les sociétés professionnelles et le patronat relancent leurs modes d'organisation dans certaines branches[6] ? Un bon exemple : les typographes. C'est en 1843 qu'à Paris les négociations ouvertes en 1839 entre la Société typographique, par ailleurs à demi-clandestine, et la Chambre des maîtres-imprimeurs qui vient de se constituer débouchent sur le premier « tarif » de l'histoire du Livre : un contrat en bonne et due forme, première victoire du métier et du nombre, qui règle les classifications et les salaires de manière fort minutieuse. Il est prévu pour durer, mais sa durée est limitée à cinq ans. Les procédures de révision sont fixées, les procédures arbitrales aussi[7]. Le tarif qui permet aux compositeurs parisiens d'échapper à l'individualisme du contrat de louage ne tire sa force que de l'accord des contractants et d'un rapport de forces qui peut s'avérer fragile. Il n'a aucune valeur légale. Si un maître imprimeur parisien le dénonce ou transporte en banlieue son entreprise, nul autre recours que l'acceptation de la défaite ou la grève[8]. Bref, les classifications dont il précise minutieusement les détails restent limitées à une ville, à un métier, et ne sont pas codifiées.

Il n'y aura pas d'autre grand tournant avant la loi du 24 juin 1936 qui a rendu obligatoires les procédures de négociation au niveau de toutes les branches et fait des conventions collectives la loi de chaque profession dans les cadres, le plus souvent régionaux au départ, où elles ont été négociées. Il est impératif de remonter jusqu'au Front populaire lorsqu'on veut comprendre comment à partir de la mise en œuvre de la loi, dans une atmosphère ouvrière au départ euphorique, se sont généralisés les systèmes de classifications professionnelles et comment ils se sont codifiés[9].

Mais entre les années 1840 et la fin du premier tiers du XX^{e} siècle, le temps écoulé permet de cerner au moins une autre longue étape historique. Le débat sur le contrat collectif, sur les conventions collectives — le concept se généralise au début du XX^{e} siècle — est en effet largement ouvert à partir de 1906 au moins, avant de déboucher sur une première loi en mars 1919. Deux projets législatifs — Doumergue en 1906, Viviani en 1910 — cherchent une issue étatique au droit des contrats et à la règle symbolique « nul ne plaide

4. cf. E.P. Thompson, « Temps, travail et capitalisme industriel », *Libre,* 1979, n° 5 ; et Ch. Maier, « La politique du temps », *Urbi,* hiver 1986.

5. cf. P. Fridenson, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales E.S.C.,* septembre-octobre 1987, p. 1031- 1960.

6. cf. W. Sewell, *Gens de métier et révolutions,* Paris, Aubier, 1983 et Étienne Villey, *L'Organisation professionnelle des employeurs dans l'industrie française,* Paris, 1923.

7. cf. M. Rebérioux, *Les ouvriers du livre et leur Fédération,* Paris, Temps actuels, 1981, deuxième partie, chapitre 1 ; et « Les ouvriers du livre » dans H.J. Martin et R. Chartier (sous la direction de), *Histoire de l'édition française,* Paris, Promodis, 1985, p. 90- 102.

8. Voir la politique suivie par un des plus grands imprimeurs de Paris, Paul Dupont en 1862.

9. Dans le cadre d'une journée d'études organisée le 25 mai 1987 par le GRECO 55 sur la construction des branches professionnelles (textes à paraître), Annette Jobert et Patrick Rozenblatt ont souligné ce point essentiel à propos des industries chimiques.

par procureur» : ils attestent l'effort tardif mais réel de la République radicale pour intégrer les préoccupations sociales d'un Millerand. Surtout le débat intéresse la CGT. Si le texte sur les relations partis-syndicats voté au congrès d'Amiens en octobre 1906 a acquis une signification quasi mythique, on peut à bon droit trouver plus intéressant encore le rapport présenté au même congrès sur le projet Doumergue par le secrétaire de la Fédération des métaux, Alphonse Merrheim [10] : on y voit le syndicalisme révolutionnaire se débattre entre les avantages évidents de la loi pour le monde du travail et sa crainte de se voir intégré dans le régime industriel et de se trouver prisonnier d'un cadre légal qu'il aurait cautionné. Au reste le patronat manifestait encore moins d'enthousiasme : il parvint en 1919 à vider la loi enfin votée de l'essentiel de son efficace [11]. Les grèves de juin 1936 et les Accords Matignon modifièrent le rapport de forces : 28 conventions collectives en 1935, 1 123 en 1936, 3 064 en 1937. Les temps modernes commençaient.

Gestionnaire du temps, l'historien ne l'est pas seulement par son souci de périodiser. Il l'est aussi par sa volonté de peser le poids du passé. La longue et vivace existence des métiers a été renouvelée plutôt qu'affaiblie en France par la première révolution industrielle : il faut attendre le tournant du siècle pour qu'apparaissent des modes d'organisation du travail qui rendent possibles les classifications de postes. Bien étudiée, l'automobile est un excellent exemple de cette difficile évolution [12] : les ouvriers de tours verticaux et du décolletage, qualifiés entre tous les qualifiés, sont les derniers à résister lors de la grève Renault de février-mars 1913. Au reste la qualification individuelle à laquelle s'accroche le travailleur ne se trouve pas toujours seulement là où on l'attendait. Gérard Noiriel a par exemple mis en lumière le « savoir physiologique » reconnu par l'inspection du travail aux chargeurs de hauts fourneaux, pourtant dépourvus de tout apprentissage sérieux : il leur permet d'échapper à « la mort qui guette à coup sûr le novice » [13]. Dans d'autres branches industrielles enfin, le passé n'affirme pas seulement sa présence à travers la permanence des qualifications mais à travers une mémoire lentement construite et longuement ressassée : ainsi en a-t-il été des travailleurs du Livre. Alors, sous ses différentes formes, un frein ce passé ? Son influence varie en tout cas d'une branche à l'autre, d'une époque à l'autre. Et ce n'est pas le rôle de l'historien de chanter à tous les échos le hosannah ! du progrès scientifique : ce sont les hommes et non les classifications qui constituent sa matière fraîche.

Au reste la conjoncture est là pour précipiter les choses. Les conjonctures plutôt : ces manières de conjurations qui, à une heure donnée, débloquent une situation qui ne parvenait pas tout à fait à maturation, peuvent revêtir bien des visages. Prospérité économique ou crise (et il existe divers types de crise) : la constitution, la restructuration des classifications ne se mettent pas en place de la même manière. Un seul exemple, tiré des métiers du livre encore : l'extrême prospérité de la presse française au tournant du siècle facilite ô combien ! le projet d'acceptation de la linotype que la direction de la FFTL [14] qui l'avait si longtemps non seulement combattue mais ridiculisée, fit accepter à ses adhérents lors du grand congrès de 1900 ; il y aura désormais différents types de compositeurs : à la qualification exclusive se substitue l'amorce d'un classement.

La constellation conjoncturale peut aussi placer en son cœur la politique. En voici trois cas. C'est la République, jeune encore et mal assurée, qui, en 1889, alors que le boulangisme frappe à la porte, se décide à prendre acte des vœux de ceux qui se nomment alors les artistes industriels et à dresser une première liste des métiers d'art — la seule qui soit cautionnée par la loi jusqu'en 1914 — pour leur accorder des privilèges exorbitants du droit commun en matière de service militaire [15]. C'est la grande guerre qui, dans la métallurgie, dans les chemins de fer [16], précipite « le tournant taylorien de la société française » et ouvre ainsi, bon an mal an, la porte à des modes accélérés de division du travail et à la généralisation du procès classificateur. C'est enfin la victoire électorale de « 36 », conjuguée avec la grande grève, qui conduit le patronat à accepter l'abolition de ce « droit de discuter en tête à tête avec chacun de ses ouvriers » [17] et à se plier à des règles collectives difficiles à entériner. En France en tout cas il ne faut jamais gratter bien profondément pour découvrir la politique.

Et gestion des différences

Le temps c'est le changement. Mais il est bien d'autres modes de différenciation sur lesquels s'acharne la quête historienne dès lors qu'elle prend pour objet les pratiques classificatoires. Pas

10. cf. *1906. Le congrès de la Charte d'Amiens,* Paris, Institut CGT d'Histoire sociale, 1986, p. 123-130.

11. L'employeur peut échapper au respect des accords signés par la Chambre patronale qui est censée le représenter en démissionnant.

12. cf. Archives Renault, historique de la grève établi par la direction, mars 1913, cité par P. Fridenson, « Un tournant... », *art. cit.*

13. G. Noiriel, « Le cas de la sidérurgie » dans *Mutations technologiques..., op. cit.*

14. M. Rebérioux, « Les ouvriers du livre devant l'innovation technologique », *Histoire, Économie et Société,* 1986, p. 223-231.

15. M. Rebérioux, « Les métiers d'art ou le pouvoir de l'État républicain », dans *La construction des branches professionnelles, XIX^e - XX^e siècles,* à paraître.

16. cf. G. Ribeill, *Les cheminots en guerre, 1914-1920,* rapport CERTES-ENPC, août 1988.

17. Léon Blum devant la cour de Riom, citation reprise par J. Kergoat, *La France du Front populaire,* Paris, La Découverte, 1986, p. 143-4.

sion monographique indue, culte de la petite bête, impuissance à la synthèse. Quelqu'en soient les motifs, la macrohistoire n'est que rarement son fait. Il est pourtant des différences plus pertinentes que d'autres, moins impertinentes si l'on préfère. Voyons un peu.

Contre-partie classique du temps à l'usage des dissertations philosophiques, voici l'espace. Ce peut être la ville en ses frontières longtemps entérinées par les organisations ouvrières : que l'on songe au cadre des Bourses du Travail, à celui des chambres de commerce, et de tant de sections syndicales ; la ville lieu de civilisation et de régulation — voir là encore l'exemple des ouvriers du Livre — opposée à la banlieue longtemps sans frein où s'entassent les nouveaux venus, où poussent les nouvelles industries, grosses consommatrices de main-d'œuvre et surtout de manœuvres [18]. Ce peut être aussi un espace à peine différencié au départ, sinon administrativement, que l'industrie moderne a littéralement structuré : ainsi l'arrondissement de Valenciennes, ce un millième du territoire national devenu un des foyers pilotes du charbon et de la sidérurgie ; Odette Hardy a établi [19] l'exceptionnelle intensité, l'exceptionnelle longévité des transferts d'ouvriers qui s'y sont produits pendant un siècle, d'une entreprise à l'autre, et dont il faudrait étudier les conséquences sur les pratiques classificatoires. Ce peut être enfin cet élément de base de la microhistoire industrielle, l'entreprise. La lente ouverture des archives a permis de progresser dans l'histoire entrepreneuriale. Les firmes automobiles et notamment Renault, la nationalisée, sont au cœur de ces recherches que coordonne le GERPISA. Géraldine de Bonnafos et Alain Pinol ont bien montré comment l'unité du projet de la Régie — modifier les qualifications de la main- d'œuvre de façon à s'adapter aux contraintes économiques des dernières années — débouchait, dans deux usines comme Cléon et Le Mans, sur l'adoption de pratiques très différentes [20] : impossible de gérer de la même manière les classifications dans un vieux centre ouvrier aux fortes traditions industrielles et dans une usine au recrutement quasi exclusivement rural. L'entreprise elle aussi doit prendre acte de ses localisations.

Industrie ne rime pas uniquement avec typographie : maigre rime d'ailleurs ! Plus barbare du point de vue de la prosodie mais encore plus riche, sa rencontre avec les hommes. Et d'abord avec les acteurs sociaux, ceux qui ont charge depuis 1936 de négocier les conventions collectives et leurs avenants de classification. Là aussi, là plus qu'ailleurs encore, la quête des différences est assurée d'être fructueuse. Un regard s'impose du côté du patronat. Est-il beaucoup de branches professionnelles où, comme dans le monde de la mine, c'est la qualité de l'employeur qui détermine finalement l'assimilation, fort avantageuse, aux mineurs ? Voilà bien, et avec quelle précocité, le recul des métiers — le fond et même le jour — devant le pouvoir du concessionnaire de la mine [21] ! En est-il beaucoup — peut-être, après tout — où les six jours de juin 1936, ces jours qui eux aussi ébranlèrent le monde, déclenchèrent des réactions analogues à celles qu'atteste le procès-verbal du conseil d'administration du groupement des industries métallurgistes du Valenciennois en date du 9 juin [22] ? Comme le dit ce jour là le président Venot : une question se pose : « qui va discuter le contrat collectif ? ». Et d'appeler à serrer les rangs.

La grève était là, les jeunes en tête. Mais aussi comme le disait Venot, « le syndicat ouvrier », l'autre acteur permanent du social que 1936 pare désormais de couleurs nouvelles. La majesté du singulier — « le » syndicat ouvrier — traduit ce pouvoir nouveau. Elle exprime aussi, s'agissant des métallos de l'arrondissement de Valenciennes, l'hégémonie de la CGT réunifiée : il n'en eût pas été de même dans les filatures de Lille ou de Roubaix [23]. Mais l'idéologie n'est pas seule en cause. A l'écart des grandes luttes, quand la pratique doit s'ancrer dans le quotidien, ce sont à la fois les traditions et les intérêts communs, parfois le pouvoir patronal, qui déterminent les regroupements et donc les cadres des classifications. Les carriers s'amalgament au Bâtiment et les ardoisiers se battent pour être rattachés aux mineurs mieux protégés contre « les risques du métier ». Et la Fédération des mineurs fédère, dès son acte de naissance (1883), non pas des syndicats de métier mais des syndicats de compagnies : les Compagnies, une puissance face à laquelle l'État républicain apparaît souvent comme l'ultime recours [24].

C'est que, finalement, l'hypothèse se vérifie selon laquelle les syndicats sont bien l'expression de la pluralité des attitudes ouvrières ; c'est elle qu'en dernière instance il s'agit de cerner dans chaque cas concret et à chaque instant. L'unité du monde du travail, l'unité de la classe, fût-ce dans une même branche professionnelle, n'est jamais donnée. Du coup elle est, aussi, rarement trahie. Constamment mise en cause, comme Rolande Trempé l'a montré mieux que quiconque [25], par l'origine sociale et géographique des travailleurs,

18. Voir les travaux du GRECO « Banlieues ».

19. O. Hardy, *De la croissance à la désindustrialisation. Un siècle dans le Valenciennois,* Paris, Presses de la F.N.S.P., 1984.

20. G. de Bonnafos et A. Pinol, « De la rationnalisation des années 1920 à l'automatisation des années 1980 dans l'industrie automobile française », dans *Mutations technologiques..., op. cit.,* p. 26-44.

21. cf. R. Trempé, « Le rôle de la législation minière dans la structuration professionnelle de la Fédération du sous-sol » dans *La construction..., op. cit.*

22. Le texte (hélas ! coupé, mais par les soins d'O. Hardy elle-même) figure en annexe de O. Hardy, *De la croissance..., op. cit.,* p. 375-378.

23. La CFTC y est précocement et solidement installée : cf. M. Launay, *La CGTC. Origines et développement, 1919-1940,* Paris, Publications de la Sorbonne, 1986.

24. Voir l'activité du groupe interparlementaire de défense des mineurs, actif autour de Basly et de Jaurès, dès 1885.

25. cf. *Les mineurs de Carmaux, 1848-1914,* Paris, Éd. ouvrières, 1971, deux vol.

par la diversité des langues, des âges et des qualifications, elle rougeoie à l'horizon du travail syndical quotidien comme un guide rarement visible, comme une espérance qui s'incarne, fugace, aux heures d'exaltation et dont il convient chaque jour de garder non pas la nostalgie mais la mémoire et d'entretenir les voies d'approche, au travers de la pluralité des attitudes ouvrières. Un fil conducteur que les syndicalistes les plus convaincus peinent à tenir en période de déconstruction et de reconstruction rapide des modes d'organisation du travail.

Place à l'État !

Et maintenant, place à l'État, ce grand légitimateur, ce constructeur en somme, de la vie industrielle et professionnelle. En France en tout cas. Les travaux récents, tant soit peu sérieux, convergent. De Richard Kuisel[26] à Patrick Fridenson[27], de Rolande Trempé à Georges Ribeill, l'ordre industriel libéral apparaît tôt meurtri. Les divergences ne portent guère que sur la période couverte par l'intervention étatique, à peine sur l'ampleur de sa portée. R. Kuisel ne la voit pas débuter avant la grande guerre, R. Trempé la repère pour sa part à travers tout le XIX[e] siècle : monde de la mine oblige. Au total l'on est frappé par la continuité de l'intervention de l'État dans l'élaboration des bases et surtout des cadres de la classification professionnelle dès le tournant du siècle et par son accélération pendant les deux guerres mondiales, et au moment du Front populaire. Au début du siècle un Millerand encore socialiste, un Doumergue radical, un Viviani socialisant, un Clementel radical encore, un Albert Thomas qui mourra dans la SFIO – je les énumère dans l'ordre chronologique de leurs interventions – ont, de l'intérieur de l'État, poursuivi cette orientation. Leur version politique a pu apparaître plus ou moins socialisante, plus ou moins technocratique : c'est la direction générale qui compte. Le siècle suivra. Les historiens ont du pain sur la planche s'ils veulent, au-delà des repérages biographiques et des trajets politiques dont la reconstitution est indispensable, mettre à jour les réseaux complexes qui ont sans doute associé, davantage qu'on a coutume de le dire, les pouvoirs publics et la société civile.

On est frappé aussi par la diversité des formes qu'est susceptible de revêtir l'intervention étatique dans notre domaine et par son évolution. Rôle direct de la loi et du pouvoir réglementaire dans l'intégration, par exemple, de telle catégorie de travailleurs au monde de la mine ; incitation systématique aux conventions collectives et garanties juridiques données à leur mise en œuvre, indispensables pour lever – en tout cas atténuer – certaines méfiances ouvrières ; création de services comme la Statistique industrielle de la France qui ont conduit à l'émergence de réseaux de nomenclatures fréquemment repeints de neuves couleurs et susceptibles de contribuer à redessiner les frontières des branches professionnelles et à en remodeler le contenu[28]. L'exploration proprement historique, c'est-à-dire à la fois chronologique, humaine et institutionnelle de cette évolution commence à peine. Elle semble indispensable à la compréhension des transformations rapides qui se déroulent sous nos yeux.

*
* *

D'accord donc pour pourfendre toute réduction techniciste de l'objet de recherche. D'accord pour ne pas confondre classification et qualification. D'accord, ô combien, pour explorer le rôle des acteurs sociaux et des pouvoirs publics dans la construction des classifications.

Faut-il pour autant traiter comme quantité négligeable la technologie ? Une histoire industrielle, c'est-à-dire sociale, peut-elle se construire sans références aux conditions matérielles de la production ? Faut-il oublier le moulin à eau et le moulin à vapeur, négliger les machines spécialisées et leurs conséquences au tournant du siècle et, par dégoût d'un technicisme plat diffusé par les technocrates, les médias et souvent les pouvoirs publics, renoncer à évoquer les bases techniques de la troisième révolution industrielle ? L'histoire du travail est inséparable des hommes. Mais c'est des hommes au travail qu'il s'agit.

26. R. Kuisel, *Le capitalisme et l'État en France. Modernisation et dirigisme au XX[e] siècle,* Paris, Gallimard, 1984, Bibl. des Histoires.

27. P. Fridenson, « Un tournant taylorien », *art. cit.*

28. cf. à ce sujet la passionnante communication de Laurent Thévenot « Théorie et pratique des classifications socio-professionnelles », dans *La construction... op. cit.*

La classification : *quelques réflexions*

par Jean-Daniel Reynaud (*)

■ Un accord de classification a pour objet de fixer le prix des différentes qualités de travail sur un marché interne.

— Il doit donc d'une part dresser une liste des différentes qualités de travail : soit une liste des postes ou d'emplois, soit une liste des catégories d'emplois avec l'indication plus ou moins détaillée des critères qui permettent d'affecter un emploi à une catégorie.

— Il doit aussi d'autre part faire correspondre à chaque point de cette liste un salaire, soit directement en lui affectant une valeur monétaire, soit indirectement en lui affectant un indice qui permettra de calculer sa valeur monétaire, souvent après une nouvelle négociation pour fixer la valeur monétaire d'un point d'indice.

■ Les salaires ainsi fixés diffèrent d'un prix de marché essentiellement parce que le rapport entre une classe et une autre est stable. Il ne varie pas selon les fluctuations de l'offre et de la demande (pendant la durée de validité d'un accord : bien entendu, un nouvel accord peut tenir compte d'un état différent du marché).

En revanche, un tel accord n'exclut généralement pas la rémunération de l'efficience (le classement d'un poste dans une catégorie n'exclut pas le salaire au rendement ; bien plus, le plus souvent, l'indice est plutôt la base ou le plancher de la rémunération que l'indication de son montant exact). Il n'implique pas non plus une forte discontinuité des classes (l'échelle réelle est quasi continue).

■ Peut-on prêter à l'une et l'autre parties des motifs rationnels pour préférer la stabilité du classement ?

a. Pour les salariés, la raison la plus couramment invoquée peut être désignée comme une préférence pour la sécurité ou une aversion pour le risque (en n'oubliant pas qu'il s'agit non du montant absolu du salaire, mais de sa valeur relative). Plus précisément, le coût d'un déclassement est estimé plus grand que l'avantage d'un surclassement (de la même manière qu'un individu en mobilité attache plus de prix à ne pas descendre qu'à monter).

En outre, dans certains cas, la classification désigne une échelle de promotion ou d'avancement, à laquelle le même raisonnement s'applique (on peut préférer la sécurité).

b. L'employeur peut trouver avantage à la stabilité du classement. En effet, celle-ci améliore sa capacité de prévision : pour l'ensemble des coûts de main-d'œuvre (le marché du travail dans son ensemble ne fluctue pas aussi vite et aussi profondément que le marché d'une qualification particulière) ; et surtout, elle rend stables les résultats de la comparaison des coûts de main-d'œuvre relatifs d'une solution d'organisation ou d'une autre.

■ Au moins pour les qualifications sensiblement supérieures au minimum, la stabilité du classement a aussi un autre effet : elle garantit au salarié qui fait l'investissement de formation (ou d'effort, ou de soin) nécessaire pour acquérir une qualification, que cet investissement sera rentable. Réci-

(*) Professeur de sociologie au Conservatoire National des arts et métiers (CNAM).

proquement, elle assure à l'employeur, en encourageant cet investissement, qu'il trouvera sur le marché le travail qualifié dont il a besoin.

La garantie pour le salarié porte explicitement sur la rémunération de son investissement s'il trouve un emploi. Mais implicitement, elle porte sur l'emploi lui-même. La reconnaissance d'une qualification de la part de l'employeur, l'inscription d'un poste dans une échelle de classification, est aussi une demi-promesse d'offrir un travail correspondant. Réciproquement, une telle inscription encourage l'employeur à créer des postes qui lui correspondent : il est plus sûr de trouver le travail qualifié dont il a besoin et d'obtenir du travailleur ce qu'il en attend.

■ Arrivé à ce point, il devient clair que les calculs de chaque partie ne sont pas indépendants l'un de l'autre. Le salarié a intérêt à voir reconnaître dans une classification la qualification qu'il est en train d'acquérir à condition que l'employeur, considérant le prix plus élevé d'un travail qualifié, ne fasse pas tous ses efforts pour éviter d'offrir des emplois « bien classés ». L'employeur a intérêt à créer des emplois correspondants à la qualification reconnue si effectivement des salariés s'y sont préparés et peuvent vraiment fournir la prestation correspondante.

■ La stabilisation du classement que permet la classification n'est donc qu'un élément de la stabilisation du contrat de travail lui-même. Si l'on accepte d'appeler qualification tout apport (de compétence, d'effort, de zèle) qui donne à la prestation de travail une efficacité supérieure au minimum rigoureusement contrôlable, l'échange qualification-salaire a bien la structure d'un dilemme du prisonnier dans la mesure où l'employeur ne peut être sûr de ce qu'il achète ni le salarié du « juste » montant de sa rémunération. La solution d'équilibre est au niveau le plus bas (salaire minimal et qualification minimale). Seule une convention mutuelle « de confiance » peut permettre un échange plus favorable. Cette confiance est plus facilement réalisée par un accord.

La stabilité de la classification sert donc à établir des points de repères fiables dans la négociation de la qualification. Elle ne se borne pas à faciliter le contrat de travail (à le rendre plus économique, à diminuer les coûts de transaction), elle permet d'échapper à la conclusion « normale » du dilemme du prisonnier.

■ Les raisonnements précédents reposent sur un postulat : l'organisation du travail (en entendant par là le découpage des postes, la répartition des fonctions) n'est pas imposée strictement (par la technologie ou pour toute autre raison). Elle est l'objet d'un choix.

■ Ce choix est largement fait par l'employeur. C'est une « prérogative de la direction ». Cependant, dans la mesure où la prestation de travail prête à l'incertitude, il ne peut être une décision tout à fait unilatérale. Il faut que la définition d'un poste permette d'aboutir à un contrat non minimal avec le salarié qui l'occupera. Dans la mesure où le contrat de travail est aussi une relation de confiance, le salarié doit au moins accepter le poste qu'on lui offre c'est-à-dire l'organisation du travail dont il est issu.

Dans la pratique, la décision unilatérale est en effet limitée : par la reconnaissance des métiers ou des postes traditionnels, par l'acceptation d'aménagements successifs, par l'adoption de certains principes de *job design*. Bien que la relation ne puisse être rigoureuse, plus un poste est qualifié, plus aussi sa définition est le résultat d'une transaction entre l'employeur et le salarié, voire d'une négociation, implicite ou explicite, individuelle mais le plus souvent aussi collective.

■ Une classification démontre la reconnaissance paritaire d'une forme d'organisation. Comme, le plus souvent, la « négociation » de cette organisation n'a pas été explicite, que ses résultats ne sont arrêtés nulle part et qu'elle n'a fait l'objet d'aucun accord véritable — elle reste, le plus souvent, une situation de fait, un peu incertaine et soumise à contestation —, l'accord de classification a pour effet (dans ce cas) d'en stabiliser et d'en officialiser les résultats.

■ Mais, s'appliquant à des situations complexes et hétérogènes, celle d'une branche par exemple, l'accord de classification a aussi un effet de rétroaction sur l'organisation. Il sélectionne certaines solutions (trouvées dans une entreprise ou une localité) et a tendance à les proposer aux autres entreprises, voire à les imposer. Il les généralise et il oriente l'activité des responsables de l'organisation.

Il peut avoir une grande efficacité dans la mesure où il offre un point de repère unique dans une négociation qui, sans point de repère extérieur, a facilement une conclusion ruineuse.

L'accord de classification a donc aussi un effet rétro-actif sur l'organisation elle-même.

■ On pourrait résumer les points précédents de la manière suivante :

— classer un poste n'équivaut pas à constater la rareté relative sur le marché du travail de la qualification qui lui correspond (des caractéristiques de la main-d'œuvre exigée). C'est le résultat d'une négociation complexe où le point d'accord ne peut être que conventionnel ;

– adopter une solution d'organisation, c'est évidemment chercher le résultat le meilleur pour le coût le plus faible. Mais on n'y parvient pas par une simple optimisation, mais par une quasi-négociation de nouveau fort complexe, et dont le résultat n'est pas strictement calculable *a priori* à partir de données techniques et économiques. Pour en prendre l'exemple le plus simple, une direction ne se sentira sûre de maîtriser une technologie ou un mode de travail qu'à proportion de la coopération qu'elle peut attendre des salariés (ou encore : le coût du contrôle est inversement proportionnel à la confiance qu'elle peut leur faire) ;

– l'interdépendance entre les deux « négociations » renforce le caractère « social » du processus : non seulement le résultat dépend des stratégies des deux acteurs qui ont leur rationalité propre, mais il dépend aussi des possibilités et des occasions de confiance mutuelle ou d'engagement réciproque, ou de constitution de règles communes.

▪ Les acteurs en question sont très généralement des acteurs collectifs. C'est évident pour les salariés qui ne peuvent négocier que dans la mesure où au moins une partie d'entre eux ont formé une coalition. C'est vrai aussi pour ce qu'on appelle abstraitement la direction, c'est-à-dire tous ceux qui interviennent dans le processus de décision. On peut constater facilement que la rationalité d'un acteur collectif dépend aussi de ce qui lui permet d'agir collectivement : de sa constitution interne, des objectifs sur lesquels il peut se constituer, de ce que sa discipline interne lui permet de contrôler.

▪ Une grille de classification est nécessairement le résultat d'une négociation (ou d'une quasi-négociation) collective. Mais les conclusions de cette négociation collective peuvent être inégalement contraignantes. Elles peuvent laisser une place plus ou moins grande à la négociation individuelle pour le classement d'un poste ou pour la qualification reconnue à un homme. A la limite, le poste d'un cadre supérieur peut être taillé à sa mesure et sa qualification être une affaire hautement individuelle. Probablement les grilles de classification sont d'autant plus déterminantes :

– que la qualification est moins élevée ;

– que les postes (les métiers, la technologie) sont plus stables ;

– que l'entreprise a plus d'autonomie dans ses modes d'organisation.