

Genèse et usage des systèmes de classification en Italie

par Fausta Guarriello ()*

1. On peut aujourd'hui considérer comme une donnée acquise¹ la polyvalence des systèmes de classification, autrement dit la polysémie de l'expression « classification ».

Les classifications sont un outil de gestion du personnel par rapport à l'organisation du travail ; échelle de valeurs professionnelles, se référant au marché du travail interne à l'entreprise ; hiérarchie salariale justifiant la distribution différente de la masse salariale ; signe de reconnaissance d'un statut particulier se rapportant aux différentes normes applicables aux rapports de travail (congés, mode de calcul des salaires, indemnités, etc.).

L'observateur qui regarde de façon diachronique l'architecture des systèmes italiens de classification, depuis leur origine jusqu'à l'époque actuelle, peut en remarquer les différentes fonctions sous-tendues et le relief assigné à l'une ou à l'autre selon les périodes, ainsi que les grandes lignes d'évolution et de crise de tels systèmes.

Les propos qui suivent s'efforceront de façon quelque peu schématique, de tracer ces grandes

lignes et d'expliquer les moments de passage du barycentre des dits systèmes de la branche à l'entreprise. C'est essentiellement la source conventionnelle qui retiendra l'attention.

2. Les systèmes italiens de classification sont caractérisés par un faible niveau de juridification². En fait, c'est la source conventionnelle qui prévaut même si la loi est intervenue à des moments précis pour définir les classements.

Cette faible juridification est un trait de la période précorporatiste (fin XIX^e - début XX^e siècle). De fait, le critère de distinction entre les ouvriers et les employés se fondait sur la capacité d'utilisation de symboles graphiques (lire, écrire, tenir les comptes) et, partant, sur le caractère intellectuel du travail de l'employé face au caractère manuel du travail ouvrier, conçu selon le vieux schéma juridique du louage d'œuvres, remontant aux juristes romains.

(*) Professeur à l'Université de Rome II.

1. Tel a été l'un des enseignements du séminaire de droit comparé du travail organisé par l'Association italienne de droit du travail et de la sécurité sociale et son homologue espagnol à Navacerrada en septembre 1987.

2. La pénétration des règles d'origine étatique est très faible.

La première réglementation législative concerne le travail des employés (lois de 1919 et de 1924), définis comme collaborateurs de l'employeur exerçant tant une activité créatrice et organisationnelle (« di concetto ») qu'exécutive (« d'ordine »), en excluant toute activité qui soit tout simplement de main-d'œuvre. La distinction ainsi tracée se projetait, tout en la reflétant, sur la différente condition sociale des deux grandes catégories.

Dans le régime corporatiste, le plus haut degré de juridification s'exprime, en matière de classification, dans la formulation de l'article 2095 du code civil de 1942. Il distingue trois catégories de travailleurs : les cadres supérieurs (« dirigenti »), techniques ou administratifs, les employés et les ouvriers, tout en confiant aux lois spéciales et aux conventions collectives, en fonction de chaque branche d'activité et de la structure de l'entreprise, la détermination des conditions d'appartenance aux catégories susmentionnées.

Cet héritage légal est présent dans d'autres dispositions, qui paraissent souligner l'exigence de structurer de façon hiérarchique le personnel qui travaille dans l'entreprise : on peut déduire cette conception hiérarchique-fonctionnelle de l'article 96 des dispositions de mise en œuvre du code civil, où l'on affirme que les qualifications des travailleurs, dans le cadre des trois catégories légales, peuvent être établies et regroupées par échelon en fonction de leur importance dans l'organisation de l'entreprise et que chaque salarié occupe, dans la hiérarchie, l'échelon correspondant à sa qualification et à ses fonctions. Ou encore dans l'article 2086 code civil qui, sous le titre « Direction et hiérarchie dans l'entreprise », mentionne que l'employeur est le chef de l'entreprise et que ses collaborateurs dépendent de lui de façon hiérarchique ; ou bien dans les articles 2094, 2104, où cette fonction est soulignée.

Les juristes, toutefois, en remarquant l'hommage surtout formel et idéologique de ces formules aux théories institutionnelles d'origine allemande, qui considéraient l'entreprise en tant que communauté organisée sous l'autorité hiérarchique de l'employeur, ont toujours rejeté ces théories, et accueilli la thèse de la « contractualité » du rapport de travail selon laquelle son objet est constitué par les fonctions assignées au salarié.

Ces données ont été pour longtemps le seul point de repère légal direct du système conventionnel de classification des travailleurs. D'autres critères légaux ont indirectement influencé les systèmes de classification, non pas du point de vue de leur genèse, mais par rapport aux contestations introduites par voie judiciaire. Il s'agit en particulier de l'article 2103 du code civil qui, dans sa for-

mulation originaire, devait interdire à l'employeur la possibilité de modifier la position substantielle du salarié, par rapport aux fonctions assignées au moment de son embauche ou effectivement exercées depuis lors (la nouvelle formule de l'article 2103, dictée par le Statut des Travailleurs de 1970, pose la limite plus rigide des fonctions équivalentes aux dernières effectivement exercées). Ou encore, du principe issu de l'article 36 de la Constitution, qui établit la proportionnalité de la rétribution à la quantité et à la qualité du travail.

Une loi toute récente de 1985³ est intervenue directement (mais peut-être inutilement) dans la matière des classifications en introduisant une nouvelle catégorie légale à côté des trois existantes : celle des cadres moyens.

3. Les classifications représentent le thème par excellence des conventions collectives de branche qui prolongent, après le retour à la libre négociation de l'après-guerre, le système des années trente.

Jusqu'aux années vingt, il n'y avait presque pas d'accords collectifs ayant comme objet les classifications, puisque les concordats étaient signés par des syndicats de métier (ou syndicats de qualification) et, donc, les qualifications constituaient la prémisse implicite de tels accords, se référant uniquement aux usages ou bien aux jugements des Prud'hommes ; les conventions collectives de la période corporatiste ont formalisé ces usages et donné une structure définitive aux systèmes de classification.

Quelques mots pour expliquer le « péché originel » qui marque le système conventionnel italien de classification : ce vice d'origine se relie à la naissance, depuis 1925, d'un syndicalisme d'État, caractérisé par la représentation légale et exclusive de tous les salariés par des syndicats (un pour chaque branche d'activité) qui sont des sujets de droit public.

La convention collective a ainsi gagné, à ce moment-là, une fonction normative assez poussée ; elle est devenue en réalité, un instrument de décentralisation à l'intérieur de l'État et investie d'une fonction en tout point identique à celle de la loi ou bien du règlement administratif. Le barycentre de l'activité de la négociation collective s'est déplacé pourtant au niveau territorial, le syndicat corporatiste étant exclu de quelconque rapport avec les lieux de travail et de production (bureaux, usines, ateliers).

Plusieurs éléments vont renforcer la structure autoritaire de l'entreprise : la suppression des commissions d'entreprise (« commissioni in-

3. Il en sera question plus loin (voir infra n° 7).

terne») et des Conseils de Prud'hommes, le durcissement de la discipline hiérarchique, enfin la consécration d'un style juridique dans la gestion des relations professionnelles. Le terme même utilisé pour définir la classification des travailleurs «inquadramento» (encadrement) paraît suggéré par l'expérience militaire. Ainsi le régime établit une organisation syndicale séparée pour les cadres supérieurs («dirigenti») qui signent leur propre convention collective de travail, et classent les ouvriers, les employés et — depuis l'arrêt Spinelli du 2 mars 1945 — les intermédiaires (ou catégories spéciales) dans les conventions collectives de branche, sur une échelle de classification fondée sur sept ou huit classes de qualifications.

4. Ce système a été légué aux syndicats post-corporatistes sans modifications importantes et sans signe d'évolution jusqu'en 1962. On peut essayer d'expliquer cette «continuité» en soulignant que les syndicats libres de l'après-guerre ont pratiqué, dans un contexte de chômage élevé, pour parvenir à un contrôle minimal des conditions de travail pendant cette période de reconstruction, une forte centralisation organisationnelle et contractuelle, avec une régulation de la dynamique salariale au niveau le plus élevé : le niveau interprofessionnel. Les classifications comme contenu spécifique des accords de branche servent alors à définir la structure du marché de l'emploi interne à la branche, dans une époque d'industrialisation croissante. Leurs fonctions vont s'élargir avec l'accord interprofessionnel de 1954, qui confie à la branche les compétences en matière de salaires. Les classifications acquièrent ainsi une fonction d'échelle salariale, par rapport à un système économique qui commence à connaître une dynamique différenciée des rémunérations.

Pendant les années cinquante, les classifications se fondent, selon la vieille tradition corporatiste, sur la distinction entre :

■ **employés « di concetto » :**

- de 1^{re} catégorie, comprenant les employés avec des fonctions de direction, sans être, toutefois, des vrais « dirigenti » (employés « direttivi ») ;
- de 2^e catégorie, comprenant les employés « di concetto » ordinaires.

■ **employés « d'ordine »**, ou de 3^e catégorie, se distinguant en deux sous-catégories :

- employés qui exercent des fonctions d'exécution requérant une certaine préparation et expérience ;
- employés qui exercent des fonctions qui ne requièrent aucune préparation spécifique, ni expérience ou pratique de travail de bureau.

■ **intermédiaires** ou « appartenants aux catégories spéciales » ; ils sont caractérisés :

- par des fonctions de guide et de contrôle d'activités relevant d'un groupe d'ouvriers ;
- ou bien par des fonctions qui revêtent « une importance » spécifique et particulière par rapport aux fonctions ouvrières (« ce qui reste de l'aristocratie ouvrière » selon l'expression de Hobsbawm) ;
- ou encore par des fonctions qui impliquent confiance et responsabilité.

Les intermédiaires sont distingués en deux degrés, selon la qualité et la complexité des fonctions qui leur sont assignées.

● **ouvriers**, se distinguant en :

- ouvrier spécialisé ;
- ouvrier qualifié ;
- manoeuvre spécialisé (ou ouvrier commun) ;
- manoeuvre ordinaire.

● **ouvrières**, se distinguant en :

- femme de I (assimilée à l'ouvrier qualifié) ;
- femme de II (assimilée au manoeuvre spécialisé) ;
- femme de III (assimilée au manoeuvre ordinaire).

Cette classification-type, appliquée dans les branches industrielles, prévoyait d'autres découpages en fonction de l'âge et du sexe du salarié.

La « variété réellement immense » des fonctions au sein du système productif était classée selon une méthode fondée sur des définitions générales accompagnées par des listes d'exemples. Un tel système supposait une réalité intangible et était donc destiné à devenir rapidement obsolète sous la poussée des changements organisationnels et technologiques. La généralité des définitions conventionnelles entraînait souvent, dans la pratique d'entreprise, le classement du salarié à un niveau inférieur de qualification, ce qui permettait à l'employeur d'opérer une manoeuvre unilatérale sur les salaires, par des politiques de primes et d'augmentations liées au mérite.

Le choix du niveau de branche pour régler la matière des classifications révélait la distance de plus en plus grande prise avec la réalité changeante, différenciée et complexe des entreprises ; ce qui donnait lieu à des applications largement discrétionnaires de la part des employeurs et, par conséquent, à des contestations fréquentes de la part des salariés. Ces différends en matière de qualification relevaient en première instance de la compétence des commissions d'entreprise (qui n'avaient plus de fonctions de négociation, mais

étaient chargés de « garder des rapports normaux entre la direction et les salariés ») et, en cas de poursuite de litige, des syndicats territoriaux. Ce contentieux a été très important et il a rendu évidente la nécessité de définitions plus détaillées par rapport aux réalités productives. Il a souligné la pertinence d'un niveau de négociation plus proche à l'entreprise.

5. Un « tournant » fondamental dans l'histoire des systèmes de classification est constitué par l'introduction du système de négociation articulée, inscrit dans l'accord de la métallurgie à participation d'État en juillet 1962⁴, qui venait reconnaître, enfin, après une décennie de débats, même au sein des organisations des salariés, le principe de la négociation au niveau de l'entreprise.

A ce niveau, notamment, était confié, dans un système assez rigide de répartition des compétences de négociation, la matière des « systèmes de classification des travailleurs différents des systèmes nationaux ».

Dans beaucoup d'entreprises, surtout sidérurgiques, se diffusa un nouveau système de classification fondé sur le principe de la récolte systématique de toute information concernant chaque activité de travail, dans le but de donner à chacun, selon des critères objectifs et uniformes, la rétribution adéquate aux fonctions effectivement exercées (job évaluation).

L'exigence de révision des systèmes de classification est, ainsi devenue pour la première fois, le centre des stratégies de renouvellement des accords de branche de 1962-1963 : au classement traditionnel par définitions se substitue une classification analytique assortie de listes de fonctions péremptoires. Cette expérience, en réalité limitée à certaines branches (sidérurgie, mines), si elle répondait à l'exigence de passer d'un système trop abstrait et rigide à un système plus concret et souple, notamment pour la détermination des salaires a été, toutefois rapidement dépassée par la force des événements.

6. La fin des années soixante voient apparaître de nouvelles exigences tendant à plus d'homogénéité salariale et normative, alors que le procès d'industrialisation de masse, est désormais accompli.

Un niveau proche du plein emploi, une certaine diffusion du bien-être, la croissance du taux de scolarisation, une négociation contractuelle

« avare » (celle de 1966), débouchent sur les luttes sociales des années 1969-1970.

L'accord interprofessionnel de 1969 sur l'élimination des « zones salariales » représente l'une des pierres de la construction « égalitariste » qui s'édifie dans le prolongement de ces luttes.

Pour ce qui relève des classifications, la négociation d'entreprise, une fois emportés les liens du système articulé, sous la poussée des mouvements de base (jeunes immigrés du Midi dans les grandes usines du nord, OS récemment syndiqués ou non syndiqués) expérimente de nouveaux contenus (accords Fiat, Olivetti), généralisés ensuite par la négociation de branche (accords de 1973). La disposition la plus novatrice d'une saison assez riche en nouveautés est sans nul doute l'« inquadramento unico », échelle unique de classification où les qualifications d'employés, intermédiaires et ouvriers se croisent (et se pressent) sur certains échelons. Contrairement à l'expérience de « job évaluation », partiellement reniée à l'intérieur du mouvement syndical pour ses aspects d'acceptation de la logique d'entreprise, la stratégie de l'« inquadramento unico » est profondément liée aux revendications en matière d'organisation du travail et, dans sa conception originare, aux objectifs dynamiques (et idéologiques) de transformation du travail et de développement des professionnalités individuelles et, surtout, collectives.

Les « passages en masse de niveau », c'est-à-dire la revendication « pratiquée » d'un niveau supérieur de classement, est fortement tributaire d'une idée autogestionnaire ou, tout au moins dans un second temps, assez « conventionnelle » des classifications : les qualifications et les classements dépendent de l'organisation concrète du travail et non, comme le suppose une approche ontologique, d'une échelle de valeurs relevant de l'ordre social, que la convention collective se bornerait à reconnaître.

La simplification et l'unification partielle des qualifications, ainsi que le resserrement des éventails salariaux, allaient de pair avec une simplification objective du marché de l'emploi, dominé par la figure de l'O.S., sur laquelle le mouvement syndical fondait sa stratégie de contestation du système de qualification existant et de revendication d'une qualification professionnelle collective.

Mais l'effet égalitariste de l'« inquadramento unico », parallèlement à la réforme de l'échelle mobile en 1975, se traduit par un aplatissement des salaires devenu intolérable par les catégories les plus élevées, qui ne voient plus de signes tangibles de différenciation avec les ouvriers. A la fin des années soixante-dix, la négociation collective donne encore lieu à des expérimentations en particulier chez Alfa Roméo, où l'on essaye une nouvelle organisation du travail fondée sur les « grou-

4. En Italie les entreprises publiques ont une organisation syndicale séparée qui, à l'époque, était beaucoup plus ouverte aux évolutions que ne l'était l'organisation du patronat privé.

pes autonomes de travail», ayant une professionnalité collective assez élevée et, dans le groupe même, une large polyvalence qui permet à chacun un roulement sur différentes fonctions. Expérimentation aussi riche théoriquement que vaine pratiquement, dès l'absorption d'Alfa Romeo par Fiat, qui a conduit à la disparition de cet accord.

7. On arrive, enfin, aux années quatre-vingt, et aux épisodes récents des restructurations, licenciements collectifs, chômage technique (mise en Cassa integrazione). De nouvelles valeurs sont privilégiées dans l'entreprise : le mérite individuel et ses signes tangibles, les primes personnelles, avantages particuliers, statuts différenciés.

Surtout une réaction aux politiques syndicales excessivement égalitaires des années précédentes pousse certaines couches sociales à revendiquer des éléments de distinction, notamment économiques et de statut. Ceci explique que l'insertion des cadres moyens dans les catégories légales visées à l'article 2095 du code civil ait été vécue comme une victoire symbolique de toute importance, en tant qu'elle permet leur rattachement à un nouveau statut reconnu par la négociation collective.

Autour de la bataille symbolique engendrée par la reconnaissance légale des cadres moyens, va s'affirmer un mouvement (encore vif à l'heure actuelle) de contestation des politiques suivies par les trois grandes confédérations, accompagné souvent par la revendication d'accords séparés signés par de nouveaux syndicats de métier. Le thème des classifications, et ses volets économiques et professionnels, sont au cœur d'une telle revendication. Autour d'elle vont se construire de nouvelles identités collectives faisant référence au métier. Pour le moment, seule la puissante catégorie des médecins du service public a obtenu de sortir de l'accord général du personnel de la santé et de signer un accord séparé « de métier ». D'autres accords ont été signés par des organisations de cadres moyens dans quelques entreprises. Mais, jusqu'à présent une revendication identique présentée par les cheminots et les enseignants n'a pas abouti.

Ces exceptions faites, les conventions collectives de branche de 1985-1986 ont appliqué de façon différenciée la possibilité offerte par la loi de 1985 d'une reconnaissance des cadres moyens.

Ainsi, certaines conventions collectives, tout en gardant la structure de l'«inquadramento unico», se bornent à une simple mise à jour par la modification du nombre de niveaux, des défini-

tions, des exemples, des éventails salariaux (accord des industries graphiques et accord du papier); d'autres renvoient à des commissions paritaires nationales la charge d'étudier de nouveaux systèmes de classification fondés sur la professionnalité comme critère principal (accord de la métallurgie, accord du textile, accord des industries alimentaires). La nouveauté plus poussée vient des accords de l'énergie, de la chimie et du pétrole. L'accord de l'énergie-Eni, qui est le plus significatif de cette nouvelle tendance, a distingué cinq grandes aires professionnelles (dites, encore une fois, catégories) auxquelles correspondent de larges définitions. L'accord de branche renvoie à la négociation d'entreprise (il s'agit exclusivement de grandes entreprises) l'articulation de ces catégories en niveaux professionnels et salariaux « pour assurer la manifestation concrète et objective de la professionnalité du salarié dans l'entreprise ».

8. Pour conclure, on peut souligner que le rapport nécessaire entre négociation de branche et négociation d'entreprise en matière de classification se fonde sur une double exigence; d'un côté d'unification, de centralisation, d'homogénéité de critères ayant surtout une fonction normative (ce qui rend aussi comparables les systèmes de classification des différentes branches); de l'autre côté, de diversification, d'adaptabilité aux transformations organisationnelles et technologiques, en fonction de la gestion des innombrables cas concrets (ce qui explique la nature de plus en plus gestionnaire et procédurale de ces accords). Le défi des systèmes de classification paraît entièrement contenu dans l'équilibre difficile et précaire entre exigences d'égalité et exigences de différenciation.

Ce qui rend extrêmement compliqué d'envisager des solutions durables à ce problème est l'absence d'un nouveau pacte historique entre patronat (et à ce propos un long discours mériterait l'Administration publique en tant qu'employeur) et forces organisées du travail ayant pour objet la hiérarchie des qualifications et des salaires.

A l'heure actuelle se déroule sous nos yeux un vrai laboratoire social riche d'expériences dont il faudra tirer quelques conclusions. Le droit, qui anticipe rarement ce qui se passe dans le social, peut suivre cette évolution en préparant des instruments souples d'accompagnement.