

Une classification, pour quoi faire ?

par Philippe Zarifian (*)

A quoi sert, et à quoi ne sert pas, un système de classification ?

A cette question, on serait tenté d'apporter une réponse générique, qui affirmerait sa validité pour tout système, quel qu'il soit. Sans nier la pertinence d'une réponse générique il nous semble que la façon dont se particularise l'usage d'un système de classification déterminé a davantage à nous apprendre.

Nous voudrions, parallèlement à la contribution d'Anne Lerolle, proposer quelques pistes de réponse à la question que nous posons en nous référant prioritairement à la classification de la métallurgie de 1975 et à un ensemble de travaux menés dans le cadre du CEREQ et de ses Centres associés.

Un accord de classification est d'abord un accord

Il convient d'écartier d'entrée de jeu les interprétations qui feraient, des classifications un « reflet » des qualifications « réelles », ou encore un instrument technique pour apprécier le contenu « objectif » d'un emploi et rémunérer la personne en conséquence.

Ce type d'analyse n'est pas tenable, pour des raisons maintes fois évoquées¹. Une classification est toujours une construction sociale, lourde d'enjeux, et non-réductible à un rôle de « reflet ».

Néanmoins, pourrait-on dire que toute classifi-

cation, comme construction sociale formalisant un accord acquis, parfois après plusieurs années de négociation entre partenaires sociaux, aurait un objet simple, que l'on pourrait clairement identifier ?

A priori, on pourrait répondre positivement à cette question. On pourrait dire, en particulier, que l'accord réalisé entre partenaires a pour objet d'établir un classement hiérarchisé des salariés, en référence à des principes (ou à des critères) communs. Le rôle de la classification serait donc de formaliser une hiérarchie sociale, quitte à en modifier, d'une période à l'autre ou d'une branche à l'autre, les référents. On peut être encore plus précis en ajoutant que ce classement hiérarchisé a pour fonction essentielle d'opérer une répartition de la masse salariale, donc une différenciation « légitimée » des niveaux de salaire, quel que soit le mode de légitimation.

Cette réponse de nature générique possède un avantage, celui de montrer, qu'en tout état de cause, une classification n'a de sens qu'en fonction d'une opération de hiérarchisation sociale et qu'à l'évidence cette hiérarchisation n'est pas contingente, ne résulte pas simplement d'un accord entre partenaires à un moment donné,

(*) Ex-chercheur au Centre d'études et de recherches sur les qualifications CEREQ

1. Voir par exemple :

— Jean Saglio : « Hiérarchies salariales et négociations de classifications », *Travail et Emploi* n° 27, mars 1986,
— Christiane Rolle : « Les classifications du textile : interrogations à partir de la coexistence de plusieurs types de classifications », *Document de travail* n° 31, CEREQ, octobre 1987.

mais renvoie à une détermination profonde du statut salarial lui-même.

Néanmoins, on peut appréhender les limites de ce type d'approche. D'abord, les travaux empiriques l'ont amplement montré, un système de classification ne fait pas que définir des règles explicites, par exemple en matière de fixation de salaire. Son rôle est souvent plus large et implicite : il imprime une organisation aux mobilités, aux apprentissages, aux évolutions professionnelles, etc. La classification, en tant qu'elle est un accord, définit un cadre de références communes, lourdes de pratiques dans lesquelles les salariés inscrivent des garanties. En ce sens, et suivant en cela Christiane Rolle, il nous semble qu'une classification fixe un cadre pour un « complexe » de pratiques qui touchent aux attributs des salariés (en matière de salaire, de mobilité, d'accès à la formation...) et qu'elle joue, en quelque sorte, sur un double registre : le registre de la hiérarchisation, mais aussi celui de la garantie attachée à des règles licites et collectives. Ensuite, et surtout, la limite d'une approche générique vient de ce qu'il n'est pas toujours évident... qu'une classification ait un objet clairement défini, qu'elle possède une fonctionnalité autre que le fait d'entériner un accord ! Ce paradoxe a déjà été souligné par Anne Lerolle dans sa contribution. Nous voudrions l'aborder d'une autre façon, en montrant que l'accord de classification de 1975 avait pour enjeu, de la part de l'UIMM, d'atténuer la portée des règles collectives et d'accroître la permissivité des pratiques de gestion locale de la main-d'œuvre, tout en anticipant sur leur orientation.

D'une certaine façon, l'objectif de cet accord était de rendre caduque, pour une longue période, toute velléité de renégociation d'un accord au niveau de l'ensemble de la métallurgie. Bref, de faire disparaître la classification du champ de la négociation, au niveau de la branche.

L a classification de la métallurgie : un accord sans fin

Il ne suffit pas de souligner le caractère général et abstrait des critères classants choisis dans l'accord de 1975. Ces critères, par construction même, sont *inépuisables*. Ils n'existent qu'en devenant concrets dans les situations particulières d'entreprise où l'on pourra dire ce que l'on entend concrètement par autonomie ou responsabilité. Le fait — décisif — du refus par l'UIMM d'attacher cet accord à une convention collective nationale, et en particulier à l'établissement d'un lien, à ce niveau, entre point et salaire, exprimait bien le sens du message : c'est au niveau de l'entreprise que la concrétisation devait s'effectuer.

Néanmoins, ces critères, loin d'être neutres, indiquaient une orientation : celle de *privilégier la fonctionnalité de l'emploi* au sein de l'organisation

de l'entreprise². L'emploi était prioritairement évalué, non pas en relation avec son contenu interne, ni avec le métier nécessaire pour l'occuper, mais en fonction de sa « contribution à... ». Dès lors était désigné un référent privilégié : l'organisation économique-productive, et un acteur prioritaire : la direction, acteur le plus à même d'établir la fonctionnalité de l'emploi dans le système d'objectifs de l'entreprise.

On pouvait estimer que l'accent mis, de cette manière, sur l'emploi, était contrebalancé par la référence au diplôme possédé par l'individu (au-delà même du débat sur formation acquise ou formation requise), introduisant une garantie générale pour le salarié. Ceci est vrai. Toutefois, la dialectique ainsi introduite entre, d'une part, un jugement de l'emploi référé à sa fonctionnalité dans une organisation particulière et, d'autre part, un jugement de l'individu référé au cadre général du système scolaire laissait une vacance, un trou dans le dispositif.

Ce trou, c'était la façon dont on allait à la fois hiérarchiser et gérer les compétences professionnelles des salariés. Sur ce point précis, la classification n'établit les principes d'aucunes règles collectivement négociées au niveau de la branche, dès lors que l'on disqualifie la référence aux métiers (sans interdire qu'elle soit reprise dans les accords d'entreprise). D'un côté, la référence au diplôme renvoie à la hiérarchisation et aux performances engendrées par le système scolaire, dans un jeu de décision beaucoup plus large que l'espace traditionnel de négociation, d'un autre côté, la référence à l'organisation particulière de l'entreprise (et, en arrière-fond, à des remodelages de la division du travail) supposerait un cadre de négociation qui reste à construire.

Si, donc nous reprenons l'usage supposé d'une classification, à savoir de définir un cadre de références communes sur une pluralité d'objets solidaires : salaire, mobilité, formation, etc, la particularité du système de classification de la métallurgie est de faire perdre consistance aux références anciennes, en n'introduisant de références nouvelles sur ces objets, qu'indirectement, par l'intermédiaire des concrétisations particulières, adossées à une seule référence générale explicite : le diplôme.

D es finalités émergentes d'un accord sans fin

En définitive, ce n'est plus directement dans l'analyse de l'accord national, mais dans la façon dont il est appliqué, que l'on peut saisir, non seulement sa portée, mais sa signification. Si nous

2. Ce point a été développé par Maryse Carrière et Philippe Zarifian, « Le technicien d'atelier dans la classification de la métallurgie », *Formation-Emploi* n° 9, mars 1985.

repreons notre interrogation de départ : une classification, pour quoi faire ? et que nous la spécifions : une nouvelle classification, pour quoi faire ? il faut se demander ce que l'usage de cet accord a modifié, tant à propos de la question générale de la hiérarchisation sociale que dans la façon dont est organisée la gestion des différents attributs des salariés.

On se contentera ici de quelques jalons.

- Tout d'abord, et ce n'est pas négligeable, cet accord crée une nouvelle permisivité, en se substituant aux accords de type Parodi. Cela ne veut pas dire que la relation entre professionnalité et métier a disparu des pratiques, elle a, au contraire, résisté. Mais la notion de métier a perdu la légitimité globale, permettant la conclusion d'accords d'entreprise qui attachent explicitement la redéfinition de la professionnalité à la fonction³. Cela induit tout un nouveau travail sur les contenus professionnels ; cela change la nature des garanties des comportements sociaux qui pouvaient être attachés aux métiers.

- Ensuite, et c'est une hypothèse qui demanderait vérification, cet accord est particulièrement actif pour gérer des situations hybrides et composites, c'est-à-dire des situations qui ménagent un accord entre partenaires sociaux sur un cadre de fonctionnement collectif, tout en ouvrant sur un espace qui se situe déjà au-delà de ce cadre.

Tel est le sens qu'avec Maryse Carrière nous avons donné de l'accord Renault, de mai 1984⁴ : cet accord formalise une négociation très riche, en particulier sur la mobilité (le décroisement des filières et des passages de catégorie), mais il ouvre sur des latitudes données à la gestion de la main-d'œuvre dans le cadre de réorganisations du travail dont le contenu précis se situe « hors accord ». Or il est clair que ces réorganisations sont d'ores et déjà déterminantes...

- Enfin, cet accord prend toute sa portée... là où il apparaît déjà dépassé. Tel est le cas des configurations, analysées par Dupuy et Ourteau notamment⁵, dans lesquelles est introduite une forte disjonction entre l'individu et le poste, au profit d'une « gestion par la compétence ». Ces configurations sont, en quelque sorte, la forme extrême du primat accordé à la réorganisation économique-productive de l'entreprise, perçue comme une donnée permanente et se couplant avec une gestion du potentiel d'évolution des individus.

Dans tous les cas de figure, il semble bien que cet accord innove lorsque le primat est donné à la mise en place d'une nouvelle organisation productive et de principes renouvelés de gestion de la main-d'œuvre. C'est ce mouvement qui fournit un sens concret à l'usage du référent général qu'est le diplôme. Si les organisations syndicales attachent beaucoup d'importance aux garanties offertes, pour les salariés, par une classification qui reconnaît la valeur des diplômes possédés (ce qui n'est pas entièrement le cas dans l'applica-

tion du principe de la « formation requise »), force est de constater, dans le contexte actuel, que l'usage du diplôme a beaucoup plus un effet de sélection que de protection. Le modèle de gestion par la compétence, qui est intrinsèquement un modèle hautement sélectif, pousse cette logique d'usage jusqu'au bout, en entretenant un effet déstabilisateur sur l'ensemble des rapports sociaux internes à l'entreprise.

Mais il existe une question plus profonde : qu'en est-il de la hiérarchisation sociale, de sa visibilité, des effets d'intégration/désintégration sociale qu'elle peut entretenir ?

La situation nous semble ici ambivalente.

Dans les applications particulières de l'accord, un effet paradoxal de l'homogénéité de la grille et des critères est de faire ressortir les différences de traitement des diverses catégories de salariés. Cet aspect est très bien mis en évidence par Anne Lerolle⁶ et, dans un cas exemplaire, par F. Abillama⁷.

Par contre, dans la signification générale de l'accord, le rapprochement des catégories et la mise à l'écart de l'explicitation des hiérarchisations professionnelles entretiennent une fausse apparence d'unité qui *opacifie* (au lieu de les formaliser) les mouvements de hiérarchisation, qu'ils s'originent dans le système éducatif ou dans le système productif. Or sauf à penser que ces mouvements sont de nature purement microsociologique et appréhensibles qu'au niveau des entreprises — *la visibilité des phénomènes de nature macro-social est bien la condition d'un véritable accord en partenaires sociaux*, qui offre, aux salariés, des repères suffisants (qu'ils les acceptent ou les contestent). Tel n'est pas le cas.

Cela explique, selon nous, les réticences à appliquer ce type d'accord dans des branches comme le textile, Christiane Rolle montrant les risques ressentis par les salariés de perte des cadres communs de référence. Cela explique aussi probablement la survivance des filières de métier dans les récents accords conclus dans l'industrie automobile.

3. Ce point a été particulièrement analysé par Régine Bercot dans son étude sur l'accord Peugeot.

4. Voir : Maryse Carrière et Philippe Zarifian : « La réforme des classifications à la Régie Renault : une évolution profonde ». *Document de travail n° 20*, CEREQ.

5. « La notion de polyvalence : une référence ambiguë ? », *Document de travail n° 31*, CEREQ.

6. Anne Lerolle : « Un système de classification incontesté mais qui tend à se dévaloriser », *Document de travail n° 31*, CEREQ, octobre 1987.

7. Farid Abillama : « Classifications des emplois et gestion des salaires : le cas d'une entreprise », *ibidem*.

En conclusion, nous poserons deux questions pragmatiques

■ Ce type de classification nouvelle peut-il avoir un rôle autre que permissif s'il n'est pas intégré dans une négociation plus vaste, portant sur l'organisation productive et le système de gestion de la main-d'œuvre ?

A défaut, la portée essentielle de l'accord ne se situe-t-elle pas en dehors de ce qu'il explicite, restreignant de fait le sens du compromis ainsi réalisé et déséquilibrant les relations de pouvoir entre partenaires, accentuant donc l'affaiblissement du syndicalisme ?

■ A quel type de conditions les négociations particulières menées au niveau de l'entreprise pourraient-elles se référer à des cadres macro-sociaux et donc, aussi, donner un sens large aux garanties négociées ?

REVUE FRANÇAISE DES AFFAIRES SOCIALES

Revue éditée par le ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation professionnelle, et le ministère de la Solidarité,
de la Santé et de la Protection sociale.

42^e ANNEE

N^o hors série

Novembre 1988

PÈRES ET PATERNITÉ

Un numéro hors-série de la Revue Française des Affaires Sociales consacré à la publication des Actes du colloque « Pères et Paternité » organisé à Paris les 1 et 2 février 1988. Du *Pater Familias* aux « Nouveaux pères », ce numéro aborde l'évolution de la paternité de façon plurielle et globale avec des analyses de praticiens et d'universitaires des diverses disciplines concernées — histoire, sociologie, démographique, psychologie, droit, etc.

Avec notamment :

- le rôle des pères à travers l'histoire, Yvonne KNIBIEHLER ;
- l'importance de la fonction paternelle, Pierre FERRARI ;
- la paternité en droit civil, Catherine LABRUSSE ;
- le contentieux de la famille naturelle, Madeleine SABATINI ;
- vers une société sans pères, Evelyne SULLEROT ;
- la place du père dans les législations européennes, Marie-Thérèse MEULDERS.

Abonnements :

4 numéros trimestriels + 1 numéro hors série

France : 300 F - Autres pays en \$ US : 75

S.P.I.F. - B.P. 22 41353 VINEUIL

Prix du numéro : 75 F

Principaux points de vente à Paris :

FNAC Montparnasse et Forum

GIBERT 26, Bd St Michel

PUF 49, Bd St Michel

SCIENCES POLITIQUES 30, rue St Guillaume

DUNOD 30, rue St Sulpice

LGDJ 20, rue Soufflot

DALLOZ 11, rue Soufflot