

## PORTÉE ET LIMITE D'UN ACCORD DE BRANCHE SUR LES CLASSIFICATIONS

par Annette Jobert et Patrick Rozenblatt

*Quatre ans après l'adoption d'une nouvelle grille de classification et de salaires minima dans la Chimie, un premier bilan est tiré ici sur les conditions d'application de cet accord de branche et ses conséquences dans les entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre. En particulier, la question se pose de savoir dans quelle mesure ont été atteints les objectifs de revalorisation des emplois et des carrières ouvrières.*

Parmi les lois Auroux figure celle qui impose une négociation et une mise à jour tous les cinq ans des systèmes de classification dans le cadre des conventions collectives de branche. Le législateur manifeste ainsi son souci de voir se généraliser la réforme des anciens systèmes reposant sur les grilles Parodi et d'éviter que ceux déjà renégociés (comme dans la métallurgie ou la chimie) ne se figent trop rapidement faute d'une actualisation régulière prenant en compte les modifications technologiques et de l'organisation du travail. En raison du choix du niveau de négociation, il devrait en résulter une plus grande homogénéisation des statuts à l'intérieur des branches, même si l'application de tels accords peut donner lieu à des pratiques très différenciées dans les entreprises en fonction de leur spécificité économique et des multiples enjeux liés aux classifications (qualifications, salaires, grille hiérarchique, mobilité, carrière...). Pour étudier ces questions une recherche (1) est engagée sur les articulations entre systèmes de classifications et pratiques d'entreprise dans plusieurs branches professionnelles. On examinera dans quelle mesure les systèmes adoptés – qui, à des degrés divers reflètent un certain type d'organisation du travail – correspondent ou s'opposent aux enjeux et pratiques présents dans les entreprises. L'analyse des politiques mises en œuvre et de leurs conséquences en termes de gestion de la main-d'œuvre devrait permettre de mieux cerner les caractéristiques de la régulation selon les branches.

Nous nous proposons dans cet article, à partir des travaux que nous avons déjà réalisés sur le thème général de la portée du contrat de branche dans les industries chimiques et pharmaceutiques (2), d'aborder certains problèmes liés à l'application de l'accord de 1978 révisant le système de classifications de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques qui datait de 1952.

L'ACCORD DE 1978 DÉFINIT UNE « STRUCTURE D'ACCUEIL » ET NON UNE NOMENCLATURE D'EMPLOIS

L'accord de branche du 10 août 1978 comporte deux volets : nouvelles classifications et relèvement des salaires minima. Il s'inspire des principes suivants : actualisation des classifications pour tenir compte des changements technologiques, réduction du nombre de coefficients, élaboration d'une grille unique et continue hiérarchisée en cinq groupes, applicable à l'ensemble des filières professionnelles (3). Il précise également la notion de salaire minimum excluant certaines primes et relève les minima de manière relativement importante (deux fois 6 %).

(2) A. Jobert, P. Rozenblatt. – *L'application des conventions collectives*, Rapport CREDOC, 3 volumes, 1983.

« La négociation collective de branche et d'entreprise dans la crise, modifications des enjeux, des stratégies et des pratiques », *Travail et Emploi* n° 20, juin 1984, pp. 17-33.

(3) *Filières professionnelles* : personnel de fabrication, personnel d'entretien, personnel technique, personnel de laboratoire, personnel administratif, juridique et social, personnel de gestion financière, personnel commercial, personnel de l'informatique.

(1) Recherche menée avec F. Eyraud et M. Tallard (LEST).

La grille classe les emplois dans différents groupes à partir des critères de connaissance, de responsabilité, d'autonomie, et abandonne la référence aux métiers.

Les **ouvriers, employés et techniciens** sont classés entre les coefficients 130 et 205 (**groupe I à III**), les **agents de maîtrise et techniciens supérieurs** se situent entre les coefficients 225 et 360 (**groupe IV**), les **ingénieurs et cadres** entre les coefficients 350 à 880 (**groupe V**). Le salaire minimum s'obtient en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur du point (identique pour l'ensemble des coefficients).

La prime d'ancienneté (maximum de 15 %) est calculée par rapport au salaire minimum.

L'accord comporte un document indiquant les coefficients garantis à l'embauche et en cours de carrière aux ingénieurs et cadres (débutants, confirmés et de recherche) ainsi qu'aux titulaires des diplômes suivants : CAP, BEP, BTn, BTS, DUT, s'ils exercent un emploi correspondant.

Les modalités d'application de l'accord doivent faire l'objet, dans les entreprises, d'un examen entre la direction et les institutions représentatives du personnel. Au niveau de la branche, un suivi paritaire est organisé : au bout d'un an, pour vérifier les conditions d'application et au bout de cinq ans pour procéder à un examen général.

Discutée pour la première fois en 1969, la révision des classifications dans la chimie n'est réellement abordée paritairement qu'en 1973. Quatre ans d'une négociation très difficile, pratiquement interrompue en 1975-76, ont été nécessaires pour aboutir, en 1978, à un accord signé du côté employeur par l'UIC et les fédérations patronales de la parachimie et, du côté salariés, par FO et la CGC. La CGT et la CFDT, très majoritaires dans le secteur ne la signent pas, la CFTC non plus.

Si la longueur des négociations s'explique en partie par des facteurs tenant à la conjoncture politique et économique (premiers effets de la crise sur l'emploi, blocage des rémunérations dans le cadre du plan anti-inflation), elle est due également à l'importance des divergences de fond sur la définition et la portée d'un système de classifications que tout le monde souhaite voir réformé.

La première divergence porte sur la définition de nouvelles règles. Les syndicats préconisent un système qui classe les hommes et non les emplois ou les postes. Sa réalisation implique une démarche en deux temps : établissement d'une grille de niveaux en fonction de critères personnels (diplômes, qualification, autonomie et responsabilité, etc.) puis classement individuel effectué paritairement dans l'entreprise et révisé régulièrement pour tenir compte des formations acquises comme de l'évolution de la technicité des postes qui influent sur les autres critères.

Au contraire, l'UIC propose un système qui repose sur la constitution de groupes d'emplois hiérarchisés selon différents critères liés aux postes de travail occupés (aptitude physique, niveau de connaissance, responsabilité, autonomie) (4). Elle s'oppose en particulier à toute automaticité entre diplôme et coefficient, indépendamment de l'emploi tenu et se montre hostile au principe de négociations dans l'établissement, la marge de discussions de l'entreprise devant, selon elle, être très limitée pour éviter des distorsions importantes.

En définitive, la solution de compromis qui sera trouvée à la question « qui classe-t-on ? » est plus proche des thèses patronales que des thèses syndicales. En effet, dans la nouvelle grille, le contenu du poste détermine la classification et même si le principe d'une équivalence diplôme-classification est reconnu, comme le souhaitent les syndicats, elle n'est opératoire qu'en fonction du poste.

De plus, l'UIC restera inflexible dans son refus de l'obligation de négocier dans l'entreprise les nouvelles classifications, admettant comme ultime concession « *l'examen conjoint* » avec les institutions représentatives.

Deuxième source de désaccords dans la négociation : un nouveau système doit-il ou non conduire à la détermination des salaires effectifs ? Sans doute la CGT et la CFDT considèrent que le problème des salaires ne peut être réglé par le biais des classifications mais, pour elles, le lien étroit qui existe entre classifications et salaires fait qu'une réforme importante des premières ne « *peut pas ne pas avoir* » de répercussions sur les salaires réels. L'UIC refuse dans un premier temps de retenir de tels principes rappelant que les rémunérations relèvent de « *la responsabilité de l'entreprise qui ne se partage pas* ». Tout au plus admet-elle que les règles adoptées puissent « *inspirer* » la ligne générale des salaires, sans toucher à la hiérarchie dans l'entreprise, tandis que la CGC, plus proche à cet égard de la délégation patronale que des autres syndicats, admet simplement que les classifications « *définissent* » la ligne générale des salaires. Sur ce point, la décision prise en 1977 de réévaluer les salaires minima de manière substantielle et dans le cadre du même accord permet de débloquer la négociation. Néanmoins les dernières propositions de l'UIC n'arriveront pas à convaincre la CGT, la CFDT et la CFTC de signer l'accord. Elles considéreront en dernier lieu que les taux de barème de minima d'une part, la formule permettant aux employeurs d'inclure certaines primes dans le salaire de base d'autre part, limitent le bénéfice de l'accord à un « *nombre négligeable de salariés* » et qu'il ne « *coûtera rien* ». Les deux syndicats majoritaires dans la profession estiment que leur caution à une opération aussi limitée – après six ans de négociation – déconsidère l'action syndicale aux yeux des travailleurs plus qu'elle ne la légitime.

(4) De fait, certains critères sont communs mais les acteurs divergent sur le contexte de leur application.

## UNE NOUVELLE GRILLE BIEN ACCEPTÉE PAR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DU SECTEUR

Le refus de signature des organisations syndicales majoritaires n'a pas créé véritablement d'obstacle à la mise en œuvre de cet accord qui a été appliqué dans toutes les entreprises du secteur (bien qu'il n'ait pas bénéficié de la procédure d'extension).

Quelques conflits se sont produits dans les entreprises autour des points suivants : intégration dans le salaire de base de primes qui n'auraient pas dû l'être conformément aux termes de l'accord, refus d'embaucher au coefficient prévu des jeunes diplômés (en particulier pour les DUT), enfin remise en cause de grilles « maison » de classifications et de salaires prévoyant des avancements automatiques d'échelon – généralement pour les ouvriers – et la garantie d'un écart de salaire minimum avec la convention collective (5). Pour les syndicats, la suppression de cet acquis est le plus grave car elle accroît de manière importante le pouvoir discrétionnaire de la direction et lui permet d'aller dans le sens des recommandations du CNPF d'individualisation des salaires.

Mais l'existence de ces conflits ponctuels et localisés ne doit pas dissimuler l'essentiel : le succès d'un accord qui, dans les entreprises, fut bien accepté et largement appliqué. Plusieurs raisons expliquent ce résultat :

— du fait de l'existence d'une grille de translation, le passage à de nouveaux coefficients, assortis parfois de nouvelles dénominations de postes, s'est généralement bien réalisé pour les salariés en place, de même que les augmentations automatiques pour les détenteurs de diplômes et pour les cadres ;

— en matière de salaires, l'accord a eu un impact plus important que celui prévu par plusieurs syndicats. Certains employeurs ont appliqué sur les salaires réels les taux d'augmentation prévus pour les minima. D'autres ont fait jouer une formule qui avait fait l'objet de longs

débats au cours des négociations. Cette formule dite  $\frac{\Delta}{2}$  garantissait aux salariés ayant bénéficié d'un relèvement de leur coefficient que l'écart en valeur absolue entre leur salaire réel et le salaire minimum correspondant au nouveau coefficient serait égal à la moitié de l'écart existant antérieurement entre leur salaire réel et le salaire minimum correspondant à leur ancien coefficient.

(5) Ainsi, l'accord Rhône-Poulenc-Industrie de 1977 stipulait que la valeur du salaire minimum hiérarchique de l'entreprise serait maintenue au moins à 117,4 % du salaire minimum hiérarchique défini par la convention collective des industries chimiques.

A cette étape, les syndicats non signataires n'ont pas été les derniers à s'intéresser de près aux modalités d'application de cet accord afin de les rendre les plus avantageuses possibles pour les salariés.

## 1978-1983 : DES EFFETS DÉCEVANTS A MOYEN TERME

Le système mis en place a-t-il permis, comme le souhaitent les négociateurs, de revaloriser les emplois, en particulier ouvriers, et de rapprocher les minima conventionnels de la structure des salaires réels ?

Les résultats des enquêtes annuelles réalisées par l'Union des Industries Chimiques (6) apportent des éléments de réponse.

Classifications : une tendance à la hausse mais des perspectives de carrières ouvrières toujours aussi limitées

Comme le montre la lecture du tableau 1, entre 1979 et 1983, les effectifs du groupe III ont progressé de manière importante : 2,5 %, tandis que les groupes I et II diminuaient de 2 %. Il semble donc qu'il y ait eu des glissements hiérarchiques des deux premiers groupes vers le troisième qui n'expliquent cependant pas, à eux seuls, l'augmentation de ce groupe. Elle pourrait simplement traduire une meilleure résistance à la baisse générale des effectifs du secteur. Le léger accroissement des effectifs du groupe IV (techniciens et agents de maîtrise) recouvre des évolutions diverses. Ainsi, c'est au coefficient 250 que l'évolution est la plus nette. Elle correspond sans doute à la progression automatique de carrière prévue pour les jeunes diplômés après deux ans d'ancienneté. Cela paraît confirmer les opinions émises par les sections syndicales d'entreprise sur la barrière que constitue le coefficient 205 pour les carrières ouvrières. En effet les modifications internes au groupe IV semblent moins être dues au passage de salariés du groupe III qu'à l'embauche directe de jeunes diplômés. On mesure là les limites de la notion de grille unique et continue exposée dans le préambule de l'accord de 1978. Chez les cadres (groupe V), la proportion de jeunes cadres (coefficients 300 et 400) se renforce, ce qui n'empêche pas le poids du groupe V dans son ensemble de diminuer de 1 % dans la branche.

(6) L'enquête d'octobre 1979 porte sur 531 établissements regroupant 142 445 salariés qui représentent eux-mêmes 68 % de l'effectif total de l'ensemble des établissements de la chambre patronale.

L'enquête d'octobre 1983 porte sur 634 établissements qui regroupent 151 224 salariés représentant 80 % de l'effectif total des établissements adhérents. A cette date, les adhérents ont diminué du fait du départ de certaines fédérations qui ont dénoncé la convention collective de la chimie.

Tableau 1  
RÉPARTITION PAR COEFFICIENT PAR RAPPORT  
A L'EFFECTIF TOTAL DE L'ENSEMBLE DES GROUPES  
(Variations 1979-1983) (en %)

	Groupe	Coefficient	1979	1983	Variations
Ouvriers Employés Techniciens	Groupe I	130	1,7	1,4	- 0,3
		140	6,2	4,7	- 1,5
		Total	7,9	6,1	
	Groupe II	150	9,7	9,4	- 0,3
		160	16,2	16,1	- 0,1
		Total	25,9	25,5	
	Groupe III	175	13,8	14,6	+ 0,8
		190	12,8	12,8	-
		205	6,3	8,2	+ 1,9
		Total	32,9	35,6	
Techniciens Agents de Maîtrise	Groupe IV	225	5,7	5,5	- 0,2
		235	2,9	2,9	-
		250	4,9	5,4	+ 0,5
		275	3,4	3,5	+ 0,1
		300	2,6	2,6	-
		325	2,4	2,3	- 0,1
		360	1,0	1,2	+ 0,1
	Total	22,9	23,3		
Cadres	Groupe V	350	0,5	0,6	+ 0,1
		400	1,1	1,3	+ 0,2
		460	3,4	2,9	- 0,5
		550	2,7	2,4	- 0,3
		660	1,7	1,4	- 0,3
		770	0,4	0,4	-
		880	0,7	0,5	- 0,2
	Total	10,5	9,5		

Salaires : un effort d'homogénéisation sans lendemain

L'analyse de l'évolution des salaires depuis 1978 fait ressortir deux caractéristiques :

- La dispersion des salaires (7) à même coefficient augmente (cf. graphique 1)

(7) L'enquête prend en compte la rémunération mensuelle qui s'entend (base 39 heures) comme incluant tous les éléments de rémunération ayant la même périodicité que la paie à l'exclusion des primes d'ancienneté, de nuit, de dimanche, de jours fériés travaillés, des avantages en nature et des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Il s'agit de la rémunération brute.

Les résultats de 1979 indiquaient que la nouvelle grille de classifications avait eu comme effet positif d'homogénéiser classifications et rémunérations. Sauf pour les niveaux hiérarchiques élevés, la dispersion des salaires à même coefficient s'était réduite comparativement à d'autres secteurs en particulier le pétrole (8). Les écarts étaient alors, en moyenne, de plus ou moins 6 % pour les catégories ouvriers-employés, dépassant juste les 7 % pour les catégories techniciens-agents de maîtrise, pour atteindre 7,4 % pour les cadres. Quatre ans plus tard, la dispersion s'est accrue de façon significative mais dans des proportions variables selon les coefficients. Ainsi pour les quatre premiers groupes, on tend vers un écart proche, en moyenne, de plus ou moins 8 %, écart qui atteint plus ou moins 9 % pour le groupe V.

L'accroissement de la dispersion des salaires à même coefficient a donc été assez forte pour les catégories ouvriers et cadres et paraît témoigner d'un progrès de la politique d'individualisation des salariés. Sa relative faiblesse chez les techniciens-agents de maîtrise semble résulter du « carcan » que constituent des règles conventionnelles plus précises en ce qui concerne les niveaux de recrutement et d'avancement de ces catégories.

- Les écarts entre les minima et les salaires réels s'accroissent

Réduits grâce aux 12 % de relèvements prévus par l'accord de 1978, ils n'ont cessé d'augmenter depuis. Deux indicateurs permettent d'apprécier l'évolution des rapports entre minima et salaires réels :

— L'écart entre les minima et les salaires moyens pour chaque coefficient s'accroît pour toutes les catégories de salariés (graphique 2).

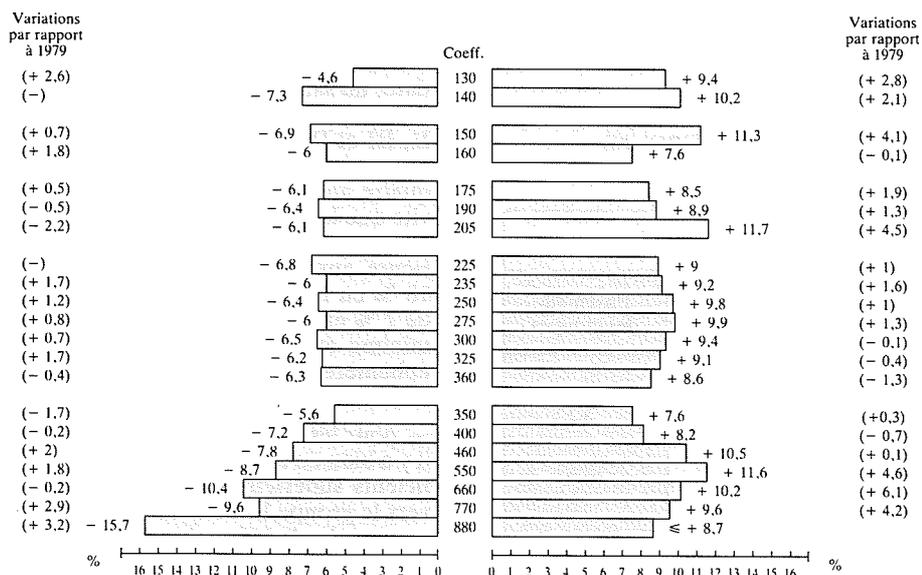
En 1979, l'écart est faible pour les ingénieurs débutants au coefficient 350 (6 %) et atteint son maximum au coefficient 880 avec 28 %. La courbe s'infléchit des ouvriers aux cadres débutants avant de remonter nettement dans le groupe V. Plus précisément, pour les groupes I, II et III, plus le coefficient est élevé, plus le salaire moyen se rapproche des minima. Pour ce groupe V, c'est tout le contraire : les réels moyens sont très proches des minima pour les coefficients d'embauche, puis s'en éloignent avec de tels écarts que la référence aux minima perd alors toute signification. Très particulier, le groupe IV se caractérise par une plus grande cohérence, les écarts aux minima étant assez semblables pour tous les coefficients. La comparaison 1979-1983 montre à la fois une assez grande stabilité dans cette structure, et un accroissement de l'écart, la courbe de 1983 se situant 3 à 4 % au-dessus de celle de 1979.

— L'analyse de la dispersion des rémunérations par groupe de coefficients (tableau 2, p. 8).

Elle indique que de moins en moins de salariés sont concernés par les minima conventionnels. Les résultats

(8) Analyse dans *Chimie-militant* (FUC-CFDT), n° 69, mai-juin 1980.

**Graphique 1**  
**DISPERSION DES SALAIRES A CHAQUE COEFFICIENT\***  
**EN 1983 (en %)**



L'écart est mesuré entre le premier quartile et la médiane d'une part et entre la médiane et le troisième quartile d'autre part. La médiane est le chiffre qui correspond à 50 % de l'effectif, le premier quartile à 25 % et le troisième à 75 % de l'effectif.

\* Exemple : les individus sont classés par ordre croissant de leur salaire pour chaque coefficient. Ainsi au coefficient 205 si l'effectif est de 100, le salaire du 25<sup>e</sup> individu est inférieur de 6,1 % à celui du 50<sup>e</sup>, tandis que le salaire du 75<sup>e</sup> est supérieur de 11,7 % au 50<sup>e</sup>.

En 1979, les écarts étaient respectivement de -8,3 % (variation par rapport à 1983 : -2,2 %) et de +7,2 % (variation par rapport à 1983 : +4,5 %).

**Graphique 2**  
**ÉCARTS ENTRE LES MINIMA DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ET LES SALAIRES MOYENS OU MÉDIANS**  
**POUR CHAQUE COEFFICIENT POUR LA CHIMIE**

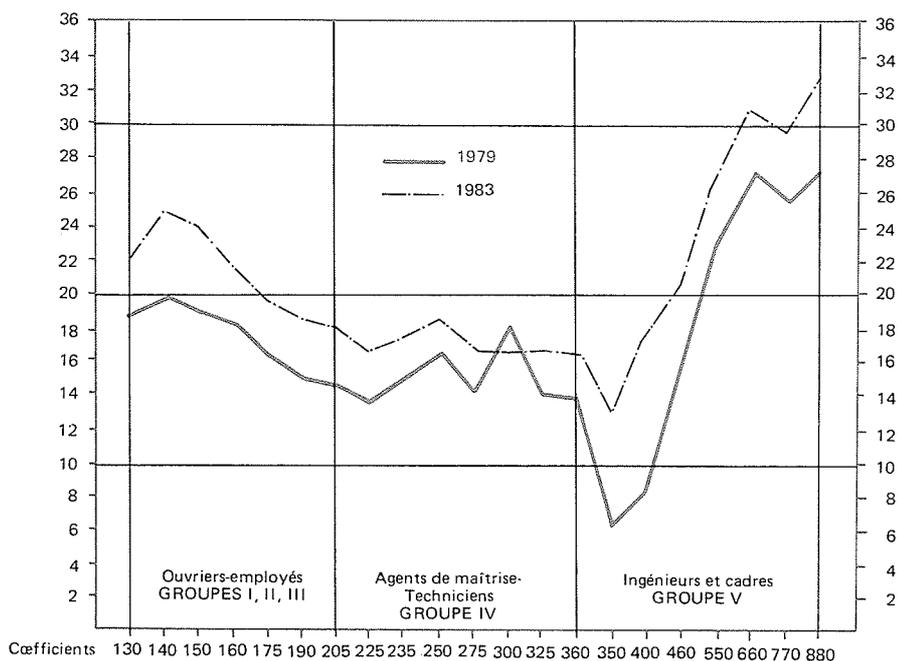


Tableau 2  
TABLEAU COMPARATIF 1979-1983 DE LA DISPERSION  
DES RÉMUNÉRATIONS PAR GROUPE  
DE COEFFICIENTS\*

Écarts avec les minima	Proportions des salariés			
	Groupes I à IV	Groupe V	Ensemble des groupes	
3 %	1979	8,1	16,6	9
	1983	3,3	6,1	3,5
6 %	1979	15,9	23,2	16,6
	1983	7,4	10,6	7,8
9 %	1979	24,5	29,7	24,9
	1983	14,6	16,5	14,8
12 %	1979	34,6	36,1	35,2
	1983	24	23,6	24
15 %	1979	45,7	42,4	44,9
	1983	34,4	30,8	34,1
21 %	1979	63,4	54,8	62,6
	1983	52,9	45,7	52,2
24 %	1979	71,5	60,9	70,6
	1983	60,7	52,3	59,9
27 %	1979	78,2	66	77,2
	1983	67,3	59,1	66,5
30 %	1979	83,1	71,4	82,1
	1983	74,5	64,6	73,5
45 %	1979	96,8	88,1	96,1
	1983	92,9	84,6	92,2

Source : Enquêtes 1979 et 1983 U.I.C.

\* Proportion de salariés pour lesquels l'écart entre leurs rémunérations et leurs appointements minima est égal ou inférieur au pourcentage indiqué dans les colonnes (pourcentage cumulé).

Exemple : en 1979, 8,1 % des salariés des groupes I à IV avaient un salaire variant jusqu'à 3 % au-dessus des minima conventionnels. En 1983, ils ne sont plus que 3,3 % à se trouver dans cette fourchette. En 1979, 71,5 % d'entre eux avaient un salaire réel variant entre 0 et 24 % par rapport au minima. En 1983, leur proportion baisse de plus de 10 % dans cette même tranche.

de 1979 montrent très clairement l'efficacité du relèvement des minima qui tendent à s'aligner sur les salaires réels. Par exemple, un quart des cadres perçoit, à cette

date, un salaire réel situé dans une fourchette supérieure de 0 à 6 % aux minima. Pour les salariés des groupes I, II, III et IV, plus du tiers reçoit alors une rémunération qui ne dépasse pas 12 % des appointements minima. En quatre ans les salaires réels vont évoluer beaucoup plus vite que les minima. Ainsi, en 1983, près de la moitié des effectifs enquêtés perçoivent une rémunération supérieure aux minima d'au moins 21 % (contre moins de 18 % en 1979) et plus du quart d'au moins 30 % (moins de 7 % en 1979). L'objectif de réduction des écarts entre minima et réels n'a donc reçu qu'une application bien éphémère. En définitive, l'accord sur les classifications s'est soldé par rapport aux objectifs étudiés :

— pour les qualifications, par un demi succès. En effet, il y a bien eu un réel glissement des effectifs vers les coefficients supérieurs du groupe III mais peu de passages vers le groupe IV ce qui a eu pour conséquence de tasser un peu plus la hiérarchie ouvrière ;

— pour les salaires par un échec. L'abandon du fait de l'UIC de la politique amorcée en 1978 ayant eu comme conséquence d'accroître à nouveau les distorsions entre les valeurs minima et les salaires réels.

#### LES CONDITIONS D'UNE DYNAMIQUE : CHANGER LE SYSTÈME OU LA LOGIQUE DE SA MISE EN ŒUVRE ?

Depuis plusieurs années, à travers la restructuration des entreprises et l'introduction de nouvelles technologies, les processus de fabrication dans la chimie se sont largement automatisés. « Actuellement, un produit sur deux a moins de dix ans. Les technologies évoluent sans cesse et permettent l'application de nouveaux procédés. L'informatique et la productique entrent massivement dans le processus de production (la chimie est pour l'heure le premier marché des automatismes en France) » (9). Une partie de plus en plus grande de la production chimique (surtout dans la chimie de base) est gérée par ordinateur à partir des salles de contrôle ce qui modifie profondément l'organisation du travail et les métiers de la chimie comme par exemple celui de conducteur d'appareils des industries chimiques (CAIC). Ce vocable regroupe plusieurs tâches : rondiers, opérateurs multivalents ou polyvalents, tableautistes. Les coefficients correspondant à chacune de ces qualifications s'inscrivent dans des fourchettes différentes selon les entreprises. Ainsi dans trois entreprises (10), les coefficients des opérateurs et tableautistes varient entre 175 et 215 dans la première (chimie), 160 et 225 dans la seconde (chimie-engrais), 170 à 290 dans la troisième (chimie de base).

(9) G. Chollier, *Une chimie nationale, à nous d'en décider* !. Ouvrage édité par la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT, Paris, 1983.

(10) FUC, compte rendu de session sur le nouveau métier de conducteurs d'appareils des industries chimiques, Bierville, 1983.

Ces écarts s'expliquent d'abord par le fait que les dénominations communes correspondent à des appareillages très divers selon les spécialités chimiques qui induisent des pratiques très différenciées du point de vue du contenu du travail et de son organisation. En second lieu, un même type d'appareillage n'implique pas forcément une même organisation du travail.

Dans quelques cas, l'arrivée de nouvelles technologies et, en particulier, l'informatisation des processus de fabrication, a été l'occasion d'une transformation du travail dans le sens d'une coopération plus poussée à l'intérieur de collectifs de taille réduite, d'une maîtrise plus complète du procédé de fabrication et d'une responsabilité accrue dans la mesure où les différents agents qui tournent sur les postes de travail sont à peu près au même coefficient (11).

Dans la majorité des cas, d'après les entretiens que nous avons eu avec des syndicalistes, les modifications technologiques n'ont pas été l'occasion d'une telle recomposition du collectif de travail : au contraire, tout se passe comme si on reconstituait une division marquée des tâches, des qualifications et des hiérarchies alors même que le processus de fabrication crée les conditions d'une autre répartition du travail. Une telle segmentation a pour conséquence de développer chez les travailleurs le sentiment qu'ils exercent un travail parcellisé, une « fonction » et non un métier. Pour eux, cette fonction ne nécessite plus initiative et savoir-faire comme le métier, l'ordinateur tendant à assurer la cohérence de l'ensemble des processus. De sorte que la polyvalence qui, partout, s'est accrue, est ressentie dans ce cadre comme une contrainte supplémentaire sans offrir de contreparties réelles en termes de classifications et de salaires. Même la formation permanente ne garantit pas une amélioration de cette situation. En effet les formations autres que celles sanctionnées par les diplômes énumérés dans la convention collective de branche n'entraînent pas normalement de relèvement de classifications, qu'elles soient organisées à l'initiative de l'employeur ou par des organismes extérieurs. Par rapport aux aspirations des travailleurs et au principe de revalorisation des emplois affirmés dans l'accord de 1978, l'absence d'obligation conventionnelle à cet égard, suscite de nombreuses déceptions.

De manière plus générale, la gestion des qualifications, très critiquée dans les entreprises, peut-elle être considérée comme découlant de l'accord de 1978 ?

De nombreux syndicalistes mettent directement en cause le système adopté en 1978. Par l'abandon des métiers, il a, selon eux, ouvert la voie à beaucoup d'abus, laissant toute liberté aux employeurs d'adapter les qualifications et les classifications à l'organisation du travail qu'ils

(11) Ainsi, à Rhône-Poulenc Chalempé, une telle organisation du travail a été obtenue dans un atelier à la suite d'une forte mobilisation du personnel. Elle ne s'est pas diffusée dans les autres ateliers.

jugent la plus efficiente. En définitive, les changements technologiques et en particulier l'informatisation ont contribué à l'importante réduction des effectifs dans le secteur, sans améliorer l'insertion professionnelle de ceux qui restaient. Tout au plus reconnaît-on leur incidence positive en matière de sécurité (12).

Selon nous, l'accord de 1978 est moins critiquable par le choix du système de classifications adopté qu'en raison des lacunes qu'il comporte et qui sont le fruit du compromis instauré en 1978. En effet, l'accord a défini une « structure d'accueil » sans prévoir son fonctionnement durable dans l'entreprise (indépendamment de son application immédiate).

Une négociation régulière dans l'entreprise aurait été nécessaire, non seulement comme le demandaient les syndicats CGT et CFDT pour classer individuellement les salariés en tenant compte de la progression de leur qualification, mais aussi pour examiner paritairement les conséquences des changements technologiques sur l'organisation du travail, la polyvalence, la mobilité et les carrières afin de définir les conditions d'une application dynamique des classifications.

Comme on l'a vu, l'UIC a toujours refusé une telle orientation et la possibilité « d'examen conjoint » dans l'entreprise prévu par l'accord s'est avérée insuffisamment précise et incitative pour permettre un élargissement du champ de la négociation à ce niveau.

Une deuxième lacune a trait au rôle des diplômes et de la formation dans l'évolution des classifications. Certes, garantir un coefficient minimum d'embauche aux entrants titulaires de diplômes spécifiés dans l'accord et prévoir pour eux une progression minimale de carrière constituent une nouveauté et un progrès quand on sait la défiance traditionnelle des entreprises françaises à l'égard du système public de formation et des diplômes qu'il délivre. Il en est de même de la prise en compte de la formation permanente.

Toutefois le caractère individuel de ces droits assortis par ailleurs de conditions restrictives limite la portée de l'accord en ce domaine. D'abord le coefficient correspondant à un diplôme n'est attribué que si l'emploi occupé lui correspond également. Sinon, tout dépend de la filière professionnelle dans laquelle il se situe : s'il s'agit de la bonne filière, un coefficient inférieur sera néanmoins garanti, sinon il ne le sera pas et l'employeur devra s'efforcer d'affecter le salarié à un poste en relation avec le diplôme. En ce qui concerne la formation professionnelle, son incidence en termes de progression de carrière dépend non seulement de l'obtention des diplômes figurant dans la CCNIC (13) mais aussi de l'en-

(12) Toutefois, certains s'interrogent sur les « risques » qui, à terme, pourraient provenir de l'éloignement de l'opérateur par rapport à la matière, alors que dans la phase actuelle, les CAIC possèdent encore souvent une connaissance directe des matières sur lesquelles ils interviennent.

(13) CCNIC : Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

gagement de l'employeur d'affecter le salarié à un poste correspondant.

Au total, l'entreprise, en refusant de payer (en termes de classifications et de salaires) des formations qui ne sont pas immédiatement utilisables et en ne reconnaissant pas les qualifications débouchant sur des diplômes autres que ceux énumérés dans la CCNIC, freine l'élan en faveur d'une qualification accrue, attise un sentiment de défiance à l'égard du discours dominant sur la flexibilité, la polyvalence, et accroît les difficultés des salariés obligés de se reconverter.

D'autres éléments expliquent l'absence de mobilisation collective dans l'entreprise autour de ces questions. Au niveau de la branche, aucune liaison n'a été pensée en 1978 entre le système de classifications d'une part, les besoins et les actions de formation d'autre part, alors même que la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (14) aurait pu élargir sa compétence à l'analyse prospective des besoins en formation à moyen et long termes liés aux restructurations en cours et à leurs répercussions sur le système de classifications.

Parallèlement, aurait pu se développer dans l'entreprise un examen paritaire, voire une véritable négociation des plans de formation en relation avec les classifications et l'évolution des qualifications réelles. Elle tiendrait compte aussi des conditions particulières de travail des différentes catégories (15).

La loi du 24 février 1984 sur la formation permanente a comme objectif de pallier de telles carences. Elle impose une négociation de la formation permanente par branche professionnelle qui doit déboucher sur des propositions de traitement paritaire des questions de formation tant au niveau des entreprises qu'à celui de la branche.

Ce type de négociation pourrait favoriser le développement d'autres logiques qui s'exprimeraient aussi bien dans les stratégies des acteurs sociaux que dans des pratiques de négociation plus décentralisées (niveau entreprise et infra) traitant conjointement des différentes composantes essentielles du statut des travailleurs : clas-

sifications, qualifications, salaires, organisation du travail, investissements de formation et liens avec les investissements de modernisation.

\*

\*\*

On peut, pour conclure, établir un constat et tirer deux enseignements pour les négociations qui vont s'ouvrir au niveau des branches conformément aux lois Auroux.

L'impact de l'accord a été limité dans le temps. Il est frappant de constater que cinq ans après sa signature, les effets positifs relevés en 1979 se sont largement estompés alors même qu'aucune opposition sérieuse ne s'était manifestée lors de sa mise en œuvre. En matière de salaire, l'écart s'est creusé entre la grille théorique et les salaires réels et à même coefficient la dispersion ne cesse de s'accroître. Loin d'ouvrir les carrières ouvrières, celles-ci, du fait du relèvement des bas coefficients, paraissent tout aussi fermées que dans l'ancien système. La grille de classifications n'est déjà plus, cinq ans après, un élément dynamique d'une régulation d'ensemble.

Le premier enseignement porte sur les limites de l'activité conventionnelle au sommet. En effet l'accord ponctuel qui n'ouvre pas sur une négociation périodique de révision à partir d'un bilan régulier de son application perd inévitablement son rôle initial d'innovation. C'est pourquoi la régulation par la branche plus encore que la régulation d'entreprise (qui peut bénéficier de pratiques informelles) a besoin, faute de se dévaloriser rapidement, d'une négociation continue et soutenue.

Le second enseignement a trait à la négociation d'entreprise. Actuellement, le système de classification est perçu comme un système figé, formel, qui sert à justifier les politiques patronales en matière de hiérarchie des salaires. Pour qu'il en soit autrement et que la négociation de branche ait un impact réel et des effets durables, il faudrait que les acteurs sociaux s'emparent de ce thème pour en faire l'un des éléments centraux d'une négociation conjointe sur les changements technologiques, la formation, les classifications, les salaires. Pour le moment, les pratiques d'entreprise ne paraissent pas aller dans ce sens. Toutefois, l'exemple donné par certaines négociations sur le temps de travail (négociation coordonnée sur la réduction, l'aménagement du temps de travail, la productivité et l'emploi) suggère une évolution possible des comportements.

Annette JOBERT et Patrick ROZENBLATT,  
Chercheurs CNRS  
Centre d'études de l'emploi

---

(14) Créée en 1969, la CNPE des Industries chimiques se réunit au moins trois fois par an pour étudier la situation de l'emploi dans le secteur (bilan et prévision), pour veiller au respect de l'ensemble des procédures instituées par l'accord sur la sécurité de l'Emploi de 1970 en cas de licenciements économiques, enfin pour donner son agrément aux stages entrant dans le cadre du congé individuel de formation.

(15) En particulier, il faut concevoir des actions de formation adaptées au travail posté en continu (plus de 40 % du personnel de fabrication dans la chimie) qui interdit pratiquement l'exercice de formation sur place de type extensif (on s'absente pour la durée d'un poste, pas pour quelques heures).