

LE TECHNICIEN D'ATELIER DANS LA CLASSIFICATION DE LA MÉTALLURGIE

par Marise Carrière-Ramanoelina et Philippe Zarifian

L'accord national de la métallurgie de 1975 porte lui aussi la marque des efforts visant à mettre fin aux classifications Parodi établies sur la base du métier, à partir du temps d'apprentissage. Dans une première partie, les auteurs analysent la nouvelle notion de la qualification qui est proposée par cet accord. Puis, dans un second temps, ils examinent la signification et la portée de la création d'un nouvel échelon dans la filière « ouvrier » : le technicien d'atelier, qui pose le problème des délimitations entre ouvrier, technicien et maîtrise. Le technicien d'atelier est-il seulement une nouvelle appellation de l'ancien OHQ ou bien renvoie-t-il à une fonction ouvrière plus large que la simple exécution de la fabrication ?

I - DE LA RÉFÉRENCE AU MÉTIER A L'ANALYSE DE L'EMPLOI

L'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie, complété par les avenants du 30 janvier 1980 et du 4 février 1983 créant trois nouveaux échelons de techniciens d'atelier, nous intéresse ici d'une façon particulière. Il s'agit en effet d'examiner en quoi, par son contenu même, et en tenant compte de la façon dont ce contenu a été défini au cours d'une longue négociation, il est *producteur de réalité* ; c'est-à-dire en quoi, du fait de la représentation qu'il offre, sous une forme normalisée, de la qualification et sa reconnaissance, cet accord est un instrument d'action sur le social et d'inscription de ce social dans l'économie.

Pour procéder à cet examen, nous nous sommes focalisés sur un aspect apparemment bien connu : l'abandon de la référence au métier et son remplacement par une construction abstraite de niveaux hiérarchisés de qualification, dont le contenu est d'une généralité telle qu'il ne peut prendre consistance qu'au travers des pratiques d'analyse et d'évaluation des emplois dans les entreprises. Aspect apparemment bien connu, avons-nous dit : le sens qu'il faut donner à cette nouvelle approche de la classification ne va pas de soi car, et ce sera notre hypothèse, le caractère abstrait des définitions données dans l'accord n'est pas simplement destiné à opérer un renvoi vers les pratiques d'entreprise. Il prédétermine et oriente ces pratiques en modifiant, de façon assez radi-

cale et dans son principe même, le mode d'appréciation de la qualification.

En effet, pendant toute une période historique, et cela avant même les classifications Parodi qui ont repris des définitions qui leur étaient antérieures, la qualification s'identifiait à la profession qui était tout autant un mode reconnu d'appartenance sociale que l'identification de la maîtrise d'un savoir-faire particulier par un ensemble de personnes. Avec l'accord de 1975, l'analyse de la qualification se trouve déplacée : elle va d'abord se rapporter aux caractéristiques de l'emploi qu'une personne est susceptible d'occuper et, indirectement, aux capacités et compétence de la personne en tant qu'elles lui permettent de tenir cet emploi. Même si ce déplacement n'était pas entièrement défini dans les intentions des négociateurs, le résultat est là et c'est à lui que nous nous intéressons.

Pour établir cette analyse, nous nous sommes fondés sur :

- un examen attentif de l'accord et de ses avenants, comparé aux accords précédents ;
- une étude des textes des différentes parties prenantes à la négociation : Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) et fédérations syndicales, rédigés avant et après l'accord de 1975 ;
- et des entretiens récents avec des responsables de ces organisations pour examiner la façon dont ils interprètent aujourd'hui le sens et la portée de cet accord.

Ce n'est que dans une deuxième étape de notre étude que nous procéderons à des enquêtes sur le terrain pour

saisir les conditions pratiques de mise en œuvre de la nouvelle classification.

LA FIN DU MÉTIER ?

L'interprétation la plus évidente du contenu de l'accord – que ce dernier désigne explicitement – est qu'il s'agit de mettre fin aux classifications Parodi, établies sur la base du métier, à partir du temps d'apprentissage (1). Dès le préambule, il est clairement constaté « *le vieillissement du système de classification* » institué par les arrêtés de salaires dits Parodi de 1946 et stipulé que ce « *système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions* ».

Le métier et les évolutions productives

Toutes les parties concernées par la négociation, analysant rétrospectivement (en 1984) les raisons qui ont poussé à l'établissement de l'accord de 1975, font référence à l'apparition de nouvelles professions – dans le domaine de l'électronique et de l'informatique en particulier –, elles-mêmes indicatrices de transformations plus profondes commençant d'affecter l'ensemble des emplois. Il n'était donc plus possible de se référer à une liste figée, et déjà considérablement longue, de professions. Il s'agissait de dépasser l'approche du métier déteu par la personne afin de se situer sur des critères suffisamment abstraits et généraux pour que les mutations en cours et à venir soient, en quelque sorte, assimilables.

Cette interprétation a le mérite de la simplicité. Mais elle pose problème.

Si on la prend au pied de la lettre, elle suppose que, par-delà les métiers, existe une sorte de substrat de la qualification – condensé dans quelques critères – suffisamment fort et atemporel pour absorber toutes les transformations à venir. Or, à l'évidence, ce n'est pas à rechercher, derrière la diversité des professions, une « *nature de la qualification* » que se sont attachés les négociateurs. Il s'est agi pour eux, non pas d'aller au-delà des métiers singuliers, mais de déplacer l'objet de la classification, de construire un autre référent à la procédure de positionnement des personnes dans une grille.

Deux éléments nous semblent ressortir particulièrement :

— Le premier est que la place de l'opération de classement se modifie. Alors que le système Parodi proposait une classification-catalogue, par regroupement et hiérarchisation d'un ensemble de métiers déjà identifiés et

reconnus comme tels, il y a, dans la nouvelle classification, un déplacement de l'objectif : il s'agit, selon l'expression de l'UIMM, d'élaborer une « *méthode de classement* » (2). C'est d'abord la question : comment classer, d'une façon simple et homogène, qui est mise en avant. Mais les critères définis pour élaborer le classement conduisent à réexaminer la qualification sous un jour nouveau.

La classification ne peut pas se contenter d'enregistrer une qualification pré-définie (en termes de métier), sauf à se trouver piégée par la rigidité et l'extériorité de cette définition, qui renvoie aux représentations professionnelles historiquement constituées dans la métallurgie. Il lui faut construire son objet, un nouvel objet. Aussi bien, le caractère très abstrait – mais non dénué de contenu – des quatre critères définis renvoie à un mouvement général de redéfinition de la qualification, posé en termes d'application de l'accord, avec une référence implicite – et contestée par les organisations syndicales – aux méthodes d'évaluation des emplois que les entreprises commençaient déjà à développer.

— Le second élément touche précisément au contenu de cette redéfinition, la volonté d'abandonner la référence au métier (et, comme nous le verrons, aux filières professionnelles) signifie une approche différente de la qualification, référée à la capacité de tenir un emploi dans un système de production marqué par les finalités de l'entreprise, et non plus à l'association étroite et stabilisée entre compétences techniques et statut social reconnu que représentait le métier. Cette nouvelle approche vise aussi bien à rendre compte de, qu'à provoquer des évolutions à l'intérieur des entreprises elles-mêmes, en admettant que les anciens statuts et filières sont devenus éléments de blocage face aux « *nécessaires* » mutations technologiques et organisationnelles.

C'est l'ambivalence d'une opération de classification de cette envergure : il ne s'agit pas simplement de définir des normes s'imposant dans le champ juridiquement reconnu de l'application de ce type d'accord (notamment : pratique d'embauche, déroulement de carrière et fixation des salaires). Il s'agit en même temps de faire bouger les rapports sociaux concrets pour opérer un repositionnement des personnes (et des rapports de forces) dans les nouvelles structures organisationnelles et productives que les entreprises commencent de mettre en place ou d'envisager. Il est probable qu'au moment de l'accord aucun des partenaires n'avait une vision précise de ces mutations. Mais ils ont trouvé un système et des critères qui créaient une ouverture dans ce sens.

Nous reviendrons sur ce point dans cet article, le technicien d'atelier en fournissant une illustration.

(1) François Eyraud intitule l'article qu'il a fait paraître dans la revue *Sociologie du Travail* n° 3, juillet-septembre 1978 : « La fin des classifications Parodi ».

(2) UIMM, note technique, *Application de l'accord national du 21 juillet 1975*, p. 2.

Le métier et les découpages sociaux

Il nous faut revenir plus précisément sur ce qu'était le métier dans l'ancienne classification. L'analyse de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du 16 juillet 1954 nous servira d'exemple. Cette convention comporte les éléments significatifs suivants :

• *Une séparation nette entre trois groupes sociaux* : les ouvriers, les collaborateurs (employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise) et les cadres. Les ouvriers et les collaborateurs bénéficient de deux avenants tout à fait distincts. L'avenant ouvriers comprend un classement des professions et une série de dispositions réglant les rapports entre employeurs d'une part, ouvriers et ouvrières d'autre part. L'avenant collaborateurs établit des dispositions différentes – indiquant donc que les rapports ne sont pas de même nature – et un classement qui, même s'il se réfère à l'existence de professions, est principalement construit sur des définitions de fonctions, qui stipulent le rôle que le collaborateur doit être capable d'assumer dans son activité professionnelle. Enfin, une annexe cadres indique les positions d'après l'âge et l'ancienneté. Cette annexe sera éteinte et rendue autonome par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, actualisée par un accord du 12 septembre 1983 n'ayant pas fait l'objet d'un arrêté d'extension.

D'entrée de jeu donc, non seulement il y a coupure entre ces trois groupes, renvoyés à des univers sociaux et à des vies professionnelles nettement séparés, mais il y a identification entre logique de métier et catégorie ouvrière, alors que pour les collaborateurs la référence à la fonction est déjà présente. Pour dire les choses autrement, le rapprochement important qu'établira la classification de 1975 entre les catégories se fera notamment en élargissant la définition du caractère fonctionnel de l'occupation d'un emploi, déjà présente pour les collaborateurs, à la catégorie ouvrière.

• *Les ouvriers font l'objet d'un double classement*, d'une part, un listage à volonté exhaustive de l'ensemble des professions existantes dans les différentes branches d'industrie de la métallurgie ; et d'autre part, un regroupement hiérarchique de ces professions selon un découpage : manœuvre (M1, M2), ouvrier spécialisé (OS1, OS2) et ouvrier professionnel (P1, P2, P3).

On constate, en fait, l'existence d'une double logique :

— une logique principale d'appartenance sociale à une profession, telle que constituée dans une branche particulière d'industrie (le lien profession-branche est explicite). C'est ainsi que dans la branche « étirage, tréfilage et laminage » on distinguera le trieur de coke, le bobineur, l'ajusteur-affûteur à la main de couteaux sur machines à pointes et semences...

— une logique de hiérarchisation, dans la majorité des cas référée à des filières professionnelles (l'ouvrier entre au bas de l'échelle avec la possibilité de progresser), et qui sert à bâtir la classification. Ainsi le trieur de coke est classé manœuvre (M1), le bobineur est classé OS (OS1), l'ajusteur P1...

On voit bien que l'identification et, le cas échéant, la définition des professions sont préalables à l'élaboration de tout classement.

La reconnaissance de l'identité professionnelle singulière prime sur toute pratique de classement et anticipe sur le côté « forme instituée » que représente la classification. On ne saurait toutefois oublier que la catégorie « ouvriers » se trouve nettement distinguée des autres : s'il y a singularité d'une profession dans une branche donnée, l'individu est d'abord, génériquement, ouvrier.

C'est à partir de la reconnaissance de cette identité que se construit le classement hiérarchique, tout entier articulé sur la possession ou non d'un métier.

On distingue en effet :

— *le manœuvre salarié*, affecté à des travaux ne nécessitant pas de connaissances professionnelles telles que par exemple : nettoyage, charroi, manutention ;

— *l'ouvrier spécialisé*, ouvrier exécutant sur des machines-outils, au montage, à la chaîne, au four, etc., des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle mais seulement une période d'adaptation ;

— *l'ouvrier professionnel*, ouvrier qui, ayant satisfait dans l'entreprise à l'essai professionnel d'usage, exerce un métier dont l'apprentissage est sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle. On considère également comme ouvrier professionnel un ouvrier qui exerce un métier dont l'apprentissage n'est pas encore sanctionné par un CAP, mais qui exige des aptitudes et des connaissances comparables à celles de métiers donnant lieu à un CAP. Ces métiers figurent à l'annexe I de l'avenant, c'est-à-dire dans une liste exhaustive des professions qui sert de base au classement.

On voit que la détention d'un métier, en tant que principe de distinction et donc opérateur de classement, est directement référée à une pratique sociale d'apprentissage, sanctionnée ou non par un diplôme. Reconnaître le métier, c'est autant reconnaître le statut social auquel l'ouvrier est parvenu, que l'effort d'apprentissage qu'il a dû consentir pour y arriver. On notera qu'aucun principe n'est défini pour distinguer le P1 du P2 et du P3. Toutefois, cette catégorisation est introduite dans la liste des professions, en référence implicite au fonctionnement des filières professionnelles.

L'accord de 1975 va assez profondément bouleverser cette représentation. Formellement, on retrouve une structure qui n'est pas très éloignée de celle de 1954 :

	1954	1975
Manœuvre	M1 M2	
Ouvrier spécialisé	OS 1 OS 2	01 140 Niveau 1 02 145 { Ouvrier non 03 155 } qualifié
Ouvrier professionnel	P1 P2 P3	P1 170 Niveau 2 P2 190 Ouvrier qualifié P3 215 Niveau 3 TA1 240 Ouvrier très qualifié

(Les avenants de 1980 et 1983 créeront trois nouveaux échelons TA2, TA3, TA4, au niveau 4)

Il y a disparition du manœuvre, création du technicien d'atelier, introduction d'une coupure dans la filière des professionnels entre P2 et P3, et des glissements sur lesquels nous reviendrons. Mais le changement est beaucoup plus profond qu'il n'apparaît, ou qu'il a pu apparaître pendant une première phase transitoire de repositionnement dans la nouvelle grille. En effet, si d'un côté disparaissent le métier et la référence à la pratique d'apprentissage, surgit d'un autre la référence à de nouveaux critères. Par ailleurs, le glissement de l'appellation ouvrier *professionnel* à ouvrier *qualifié* indique bien que l'on veut apprécier sur d'autres bases ce qu'est l'ouvrier.

L'ACCORD NATIONAL DE 1975 :
L'AFFIRMATION DE LA PRIMAUTE
DE L'EMPLOI

Partons du résultat final : il se présente sous forme d'une grille, comportant cinq niveaux, trois échelons par niveau et une échelle de coefficients, avec un coefficient par échelon. Il y a donc quinze positions pour classer les 2,7 millions de métallurgistes de l'époque (estimés à 2,3 millions aujourd'hui). En outre, pour classer les personnes dans chaque position, l'accord comprend des définitions. Nous reviendrons longuement sur ces dernières.

STRUCTURE DE LA GRILLE NATIONALE (Accord de 1975 et avenants)

Niveaux de classification	Échelons	Coefficients	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens	Niveaux éducation nationale
I	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	140 145 155	01 02 03		1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	1 mois d'apprentissage
II	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	170 180 190	P1 P2		1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	V et V bis
III	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	215 225 240	P3 TA1	AM1 AM2	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	V et IV bis
IV	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	255 270 285	TA2 TA3 TA4	AM3 AM4	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	IV
V	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	305 335 365		AM5 AM6 AM7	1 ^{er} échelon 2 ^e échelon 3 ^e échelon	III

Remarque : l'assimilation entre administratifs et techniciens ne permet pas d'identifier la classification de chacune des deux catégories, ni de retenir des appellations spécifiques. Dans le texte de l'accord, on fait simplement référence à l'échelon.

Soulignons d'entrée de jeu les deux caractères profondément novateurs de cette structure :

— les trois « groupes sociaux » (ouvriers, agents de maîtrise, administratifs et techniciens) sont situés dans une même grille, avec une indication claire des équivalences ;

— les définitions des niveaux ont été établies à partir de quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité et connaissances requises) et les définitions d'échelons à partir de deux critères (complexité et difficulté du travail), ceci pour tous les groupes sociaux et toutes les positions dans la grille. Le caractère commun des critères retenus, quelle que soit la position dans la hiérarchie de la grille ou le groupe social concerné, représente une transformation radicale du système de classification et, indirectement, du mode d'appréciation et de reconnaissance de la qualification.

Des branches d'industrie à la métallurgie

Le métier, nous l'avons vu, était, dans la classification Parodi, attaché à l'une des branches de la métallurgie, avec énoncé de leur liste.

Or, première rupture, la référence aux branches disparaît. L'accord se rapporte directement (sauf pour la sidérurgie qui bénéficie d'un statut particulier) à la métallurgie. Il est donc pluri-sectoriel (recouvrant dix-sept classes à deux chiffres de la Nomenclature des Activités et des Produits, plus une vingtaine d'activités d'autres classes). Et cet accord ne constitue pas une convention collective nationale dont la négociation a toujours été refusée par l'UIMM.

On se trouve dès lors dans une situation quelque peu paradoxale.

D'un côté, il nous semble que l'effacement de la notion de branche est tout à fait cohérent avec le contenu de l'accord que les partenaires ont recherché. Il s'agissait de se placer directement dans une perspective pluri-sectorielle de constitution du salariat, « valable pour tous les métallurgistes » et volontairement homogénéisante à ce niveau. La profession perd déjà, à ce niveau, une partie de sa consistance sociale : par la bipolarisation (métallurgie dans son ensemble/entreprise particulière) tend à s'effacer l'intermédiation historiquement constituée autour du professionnalisme d'industrie et le type de rapports sociaux que ce dernier cristallise.

D'un autre côté, cette reconnaissance de la métallurgie comme entité permettant de positionner les nouvelles formes instituées n'est pas poussée jusqu'au bout. L'absence de convention collective nationale empêche, en particulier, d'organiser des garanties salariales uniformes autour de la nouvelle grille et conduit à l'établissement d'un lien très lâche entre classification et salaire

réel. Il nous semble qu'en s'opposant à l'établissement de cette convention, l'UIMM vise deux objectifs :

— maintenir la référence au territoire (conventions territoriales) pour laquelle l'Union Patronale bénéficie de structures solides ;

— élargir le champ de définition propre à l'entreprise, en particulier pour l'évaluation des emplois et la mise au point des pratiques salariales concrètes.

On a du mal dès lors, au-delà de la définition juridique qui est donnée, à situer ce qu'est la métallurgie, sinon un élément d'organisation des relations sociales porté par l'historicité des structures patronales et syndicales. En effet, la distance prise avec les branches qui la composent suppose l'établissement de critères de définition de la qualification qui pourrait, à la limite, s'appliquer à n'importe quel secteur : qu'est-ce qui spécifie la métallurgie ? Une comparaison avec d'autres systèmes de classification montre d'ailleurs que les principes retenus dans l'accord de la métallurgie ont essaimé dans d'autres secteurs (chimie, papier-carton, textile synthétique...).

Cette difficulté à « situer » la spécificité de la métallurgie n'est pas sans effets sociaux : une fois la classification établie, elle favorise l'éclatement des lieux de négociation. Les organisations syndicales nous ont dit être particulièrement préoccupées de la reconstruction de ces lieux aujourd'hui. Au cadre commun (la classification unique et la définition, quelque peu mythique, d'un salariat unique), correspond l'atomisation des pratiques et le retour à un acteur privilégié : l'entreprise. Cette atomisation s'accompagne d'une déconnection entre les différents éléments de la négociation collective, en particulier entre classification et salaire.

Les nouveaux critères : comment définir un « emploi » ?

L'UIMM, dans le commentaire qu'elle réalise de l'accord, fixe l'objet auquel se rapporte le classement – l'emploi (et non le métier) – : « *Le classement devra être opéré uniquement en se fondant sur le contenu même de l'emploi et à l'aide du nouveau système* » (3).

Mais qu'est-ce qu'un emploi ? L'analyse du nouveau système va nous permettre de le préciser.

Ce système de classification, rappelons-le, comporte une ossature de base : la définition des niveaux opérée à l'aide de quatre critères. A chaque niveau de la classification correspond une « nature » de la qualification. Dans la filière ouvriers, on distingue ainsi : ouvriers non-qualifiés (niveau 1), ouvriers qualifiés (niveau 2), ouvriers très qualifiés (niveau 3) et ouvriers très hautement qualifiés (niveau 4). Précisément parce que cette

(3) Note UIMM, op. cit.

(4) Quoique celle-ci, dans la pratique, influera sur l'application de l'accord.

« nature » est à définir – elle n'est pas donnée par la hiérarchisation sociale des professions (4) –, les critères jouent un rôle essentiel.

• *Le type d'activité*

Le critère du type d'activité est construit à partir de trois sous-critères : l'objet du travail, l'organisation de la conduite du travail et l'étendue de la compétence.

Ces trois sous-critères s'articulent de la façon suivante : le résultat qui doit être réalisé (objet du travail) ; les moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre (organisation de la conduite du travail) ; le champ d'attribution nécessaire pour cela (étendue de la compétence).

On peut, à titre d'illustration, citer les définitions de type d'activités données dans la filière ouvriers :

— *l'ouvrier non-qualifié* (étendue de la compétence) doit exécuter des « tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie » (objet du travail), en agissant « conformément à des procédures indiquées » (organisation de la conduite du travail) ;

— *l'ouvrier qualifié* « exécute un travail qualifié constitué, soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité » ;

— *l'ouvrier très qualifié* « exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre » (5).

On est frappé du caractère très abstrait et général de ces définitions. Si on les perçoit cependant comme un guide, indiquant aux entreprises la façon d'aborder l'évaluation des emplois, et si on les compare à ce qu'était l'approche traditionnelle des professions, elles prennent sens.

En effet, ce n'est pas la spécificité technique professionnelle qui est ici directement appréhendée, mais la capacité à mettre en œuvre des moyens par rapport au résultat que l'entreprise attend de l'occupation d'un emploi donné.

C'est donc la fonctionnalité de l'emploi – c'est-à-dire la contribution spécifique que cet emploi doit apporter au fonctionnement finalisé de l'entreprise, compte tenu du système de division du travail – qui prime ici.

Cela explique qu'en application de l'accord, les entreprises aient été conduites à élaborer des études de fonction, en se servant, pour la définition du type d'activité, des trois sous-critères que nous avons énoncés.

Prenons un exemple : la CIT-ALCATEL a établi, en juin 1978, un guide d'étude de fonction, directement ins-

(5) En ce qui concerne l'ouvrier de niveau IV, nous renvoyons aux pages 19 et suivantes.

piré de l'accord, et qui, sur la base de ce travail d'analyse, lui permet de placer ses agents dans les différentes cases de la grille de classification et d'évaluer leur activité en conformité avec l'approche ici définie.

L'examen de ce guide montre d'ailleurs que le critère du type d'activité joue un rôle secondaire par rapport aux critères de responsabilité et d'autonomie dans ce cas précis d'application.

• *Autonomie et responsabilité*

Ces deux critères vont venir renforcer l'approche « fonctionnelle » de l'emploi.

Par autonomie, il faut entendre la « nature des instructions hiérarchiques et contrôle hiérarchique » ; et par responsabilité : « en ce qui concerne les catégories ouvriers et administratifs-techniciens : responsabilité à l'égard du déroulement du travail et à l'égard d'autrui ; en ce qui concerne la catégorie des agents de maîtrise : à l'égard du personnel » (6).

Ces critères d'autonomie et de responsabilité viennent, en quelque sorte, entourer le critère du type d'activité et permettent de différencier les niveaux dans le texte de l'accord. Ainsi, pour reprendre notre illustration :

— *l'ouvrier non-qualifié* agit « d'après des consignes simples et détaillées, fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer ». Il exécute les tâches « conformément à des procédures indiquées » ;

— *l'ouvrier qualifié* agit « d'après des instructions de travail précises et complètes, indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles » ;

— *l'ouvrier très qualifié*, agit « d'après des instructions précises, s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles ». « Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations ».

Ces définitions se basent sur une décomposition du travail en trois éléments : les méthodes, les moyens, l'exécution des opérations.

Déjà présente dans l'accord de 1975, cette décomposition sera, nous le verrons, nettement précisée avec les avenants de 1980 et 1983. Elle ne constitue pas en elle-même une nouveauté puisqu'elle correspond bien à la représentation classique de l'organisation du travail dans l'entreprise (définir une méthode, fixer des moyens, préciser la succession des opérations). Deux choses sont cependant nouvelles : cette organisation se trouve placée dans un accord de classification et les niveaux d'initiative se définissent à partir d'elle.

(6) Note technique UIMM, op. cit., voir aussi M. Dadoy. « Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail et politiques du personnel », Groupe de sociologie du travail, 1976, p. 341 et la citation suivante d'A. Touraine extraite de « La qualification du travail. Histoire d'une notion » in *Le Travail, les Métiers, l'Emploi*, Paris, PUF 1955 : « Leur responsabilité doit-elle être comprise non comme liberté de choix et de décision, mais comme possibilité d'erreur ou de règlement ».

Outre le contrôle hiérarchique – qui est explicitement mentionné –, on voit se dessiner le rapport entre la fabrication et les services d'organisation de la production, inscrivants l'exécution du travail (les opérations) dans une organisation pré-définie, reflétant la finalité et la structure de pouvoir de l'entreprise, et y « plaçant » l'ouvrier.

On peut dire que cette inscription de l'organisation du travail, fortement centrée sur les instructions et le contrôle est, jusque dans le choix des modes utilisés, beaucoup plus précise et signifiante que ne l'était, nous l'avons vu, la définition du type d'activité. Ceci est cohérent avec notre interprétation selon laquelle cette classification se rapporte essentiellement au mode de prise en charge d'un emploi dans l'entreprise, comme système finalisé, et donc à une image de la structure sociale construite à travers ce filtre particulier.

De plus, elle déplace l'appréciation de la qualification : c'est moins la compétence attachée à la réalisation d'un travail concret, ayant un contenu technique déterminé qui compte, que l'inscription de cette compétence dans une vision organisationnelle que le titulaire d'emploi, à des niveaux différenciés, doit posséder. On voit ici se dessiner une approche technico-organisationnelle des mutations productives. Dans une large mesure, les critères de responsabilité et d'autonomie viennent préciser la façon dont doit s'établir la relation entre le résultat à atteindre et l'organisation concrète de la conduite du travail nécessaire à l'obtention de ce résultat.

• *Connaissances requises*

Le critère des connaissances requises vient compléter les trois précédents. Il se réfère aux niveaux de formation contenus dans la circulaire n° 11-67-300 du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale.

Expressément introduit sur la demande des organisations syndicales, ce critère s'applique apparemment de façon simple : comme le montre la structure de la grille, à chaque niveau de la classification correspond un niveau de formation (à l'exception des ouvriers non-qualifiés – niveau I – pour lesquels aucune formation n'est reconnue, mais un simple temps d'adaptation).

En fait, la formulation de ce critère comme ses conditions d'application ont été un objet d'affrontement. L'UIMM défendait l'idée de connaissances requises par l'emploi, les organisations syndicales celle des connaissances acquises par l'individu.

Dans la rédaction du préambule, l'UIMM a fait preuve d'adresse en mixant les deux formulations. Il y est indiqué que :

« les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par

la voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle ».

Il reste qu'aussi bien dans la définition que dans la construction de la grille, c'est la conception de l'Union patronale qui prévaut : les connaissances sont d'abord assimilées à un niveau d'emploi, niveau défini par les trois précédents critères. C'est une fois établi ce rapport formation-emploi (classement : niveau de formation pour un niveau d'emploi) que peuvent être ensuite évoquées les possibilités d'acquisition de ce niveau de formation par l'individu.

La possession d'un diplôme par un salarié n'est donc pas une garantie de classement ni à l'intérieur de l'entreprise, encore moins dans une autre entreprise de la même branche. L'article 6 de l'accord énonce des conditions considérées comme draconiennes par les syndicats :

- la spécialité du diplôme doit correspondre au travail effectué dans l'entreprise et aux fonctions disponibles ;
- le titulaire d'un diplôme doit avoir fait la preuve de ses capacités à accéder à ces fonctions disponibles à l'issue d'une période d'adaptation dont la durée n'est pas précisée ;
- le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme (7).

Donc le cumul des conditions retenues dans le texte final apporte des restrictions non négligeables à la reconnaissance du diplôme et fait jouer pleinement la référence à l'emploi (en l'occurrence : à la fonction).

L'UIMM explicite d'ailleurs l'application qu'elle entend faire de ce critère, dans une interprétation de l'accord de 1975 ouvertement conçu comme une classification des emplois, avant que d'être une classification des individus, interprétation qui nous semble correspondre tout à fait au texte de l'accord ;

« Pour qu'un emploi (donc le salarié qui l'occupe) soit situé à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères et non pas seulement à un seul d'entre eux. Ainsi un salarié ne peut prétendre que son emploi soit classé au niveau V du seul fait qu'il est titulaire d'un BTS ou d'un DUT, encore faut-il qu'il assume intégralement les responsabilités correspondant à ce niveau V » (8).

Il nous semble que cette utilisation du critère des connaissances requises est cohérente avec l'inscription du système de classification dans la fonctionnalité de l'entreprise comme unité économique. Les nécessités du

(7) On notera au passage l'usage répété du terme de fonction dans cet article et l'évaluation du terme « poste ».

(8) UIMM, note technique, op. cit.

système économique sont reconnues comme prévalant sur le système de formation des hommes et comme constituant son référent.

La philosophie de l'accord : des nouveaux critères à une mutation sémantique

De par son caractère général, l'accord de 1975 apparaît particulièrement souple d'utilisation. Mais il soulève une difficulté spécifique : il est construit à partir de critères relatifs aux emplois, alors que la classification s'applique à des personnes et à des groupes sociaux et doit, en principe, contribuer à formaliser leurs attributs respectifs.

L'utilisation de ces critères pour classer un salarié de la métallurgie oblige à prendre, au départ, ce salarié comme un être particulièrement abstrait. Ainsi aucune référence n'est faite à son métier, à son itinéraire professionnel, à la filière professionnelle dans laquelle il s'inscrit, à son statut, à son appartenance sociale, etc.

La seule chose que cet individu peut posséder, *a priori*, c'est une formation et une expérience professionnelle, sans que cette possession représente, à tous coups, nous l'avons vu, une garantie. Toutefois, par rapport à la classification Parodi, cela donne plus de poids à la formation institutionnelle à laquelle l'individu a eu accès et donc, indirectement, à son mérite personnel.

Cet être abstrait ne prend une certaine consistance qu'une fois classé, c'est-à-dire rapporté à un niveau d'emploi qui lui est reconnu (ce qui suppose, d'ailleurs, qu'il ait un emploi). C'est donc le classement qui produit le statut social, et ceci contrairement à la définition des métiers qui impliquait une qualité professionnelle portée par l'individu et à partir de laquelle il était classé.

Ce statut social engendré par le classement est d'une nature tout à fait particulière : à la place de l'identité professionnelle, c'est une position dans un classement commun à l'ensemble des salariés (non-cadres) de la métallurgie qui est ici reconnue. En bref, ce statut n'est autre qu'une position sociale dépendante de l'emploi auquel l'individu est affecté et de sa capacité à le tenir.

S'il existe un accord national définissant ces positions et ces statuts, c'est très largement du côté de l'employeur, dans l'entreprise, que se trouve l'initiative de créer concrètement ces statuts, en évaluant les emplois et en y affectant les individus ; le syndicat ayant pouvoir de contester ce classement, à partir des critères de l'accord national.

Il va de soi que, dans la première période d'application de l'accord, à partir de 1976, le repositionnement dans la nouvelle classification a beaucoup emprunté, de fait, aux anciens critères et notamment à « l'histoire » possédée par chaque salarié et déjà reconnue.

Bien qu'ayant donné lieu à de nombreux conflits, ce repositionnement s'est déroulé d'une façon jugée satisfaisante par toutes les organisations syndicales. Mais il nous intéresse ici de cerner la nouvelle norme que, dans sa logique propre, l'accord de 1975 devrait peu à peu imposer.

Qu'en est-il, formellement, de l'individu qui est classé ?

Par rapport aux classifications Parodi, cet individu perd fortement de son existence sociale spécifique et de son groupe social d'appartenance. Disparaissent sa profession, sa branche d'industrie, sa filière. Par contre, il gagne une position reconnue dans l'organisation de l'entreprise et, à travers elle, dans la hiérarchie des salariés.

D'où de premiers glissements sémantiques.

Ainsi, il n'y a plus de manœuvres ni d'OS. On parle d'O (O1, O2, O3). A quoi correspond cet O ? Ouvrier ? Opérateur ? A cette abstraction maximum répond, hors du champ de l'accord national de classification, la construction d'un autre concret. C'est ainsi que l'UIMM évoque l'abandon du terme ouvrier et préconise d'utiliser, dans un esprit de novation, les désignations qui se développent dans les grandes entreprises, telles que « agent de fabrication », « agent d'atelier », en les accompagnant le cas échéant de « qualifié » ou « très qualifié ». De façon générale, elle préconise l'abandon de la référence à la spécialité professionnelle ou au groupe social pour des désignations plus génériques qui font directement référence à l'appartenance fonctionnelle (comme le terme d'agent l'évoque). Ceci est valable pour d'autres catégories sociales : au comptable tendra à se substituer l'agent de comptabilité.

Un autre glissement sémantique, parallèle, s'effectue. Dans l'accord de 1975, les filières professionnelles sont encore mentionnées, mais de façon marginale, pour illustrer le passage d'un système à l'autre.

A cet abandon de la référence aux filières professionnelles se substitue un autre sens du terme : la filière comme ensemble articulé d'échelons dans la grille. C'est ainsi que l'on parlera de la filière ouvriers, de l'O1 au TA4. Cette acceptation du terme fait du déroulement de carrière, un déroulement dans une classification (dans un ensemble hiérarchisé d'échelons) et non dans un univers professionnel (marqué par une articulation particulière des relations au sein des collectifs de travail).

Cette représentation nouvelle de la filière se rapproche de l'idée de système de promotion, en tant que reconnaissant une évolution potentielle dans la prise en charge des fonctions de l'entreprise. Elle est assez cohérente avec l'assimilation du salarié à un « agent ». Et elle va permettre de donner corps aux pratiques d'individualisation des salaires.

Il nous semble, de plus, que fondé sur l'évaluation des emplois et y repositionnant les individus-agents, l'accord de 1975 permet à la direction de l'entreprise d'envisager de façon nouvelle la gestion de sa main-d'œuvre.

En effet, face à des mutations technico-organisationnelles, il lui sera possible de promouvoir, soit par mobilité interne, soit par recrutement, les personnes considérées comme les plus aptes à occuper les (nouvelles) fonctions, en s'affranchissant le plus possible des règles et contraintes socialement admises que les filières professionnelles avaient établies. De ce point de vue, la nouvelle classification peut être considérée comme un élément permissif d'une recomposition de la structure sociale, recomposition passant par des canaux beaucoup plus fortement individualisés que ceux qui avaient servi précédemment. Cette hypothèse demanderait cependant à être vérifiée par un travail d'enquête systématique.

**

Nous avons dans cet article tenté de cerner la logique de l'accord de 1975. La partie sur le technicien d'atelier en fournit une illustration. La logique d'une classification ne saurait, certainement, être confondue avec la matérialité des processus concrets à l'œuvre dans les unités de production. Ce que nous avons pu recueillir de nos interlocuteurs nous laisse à penser que, durant une première période, l'application a largement tenu compte, de fait, des anciennes définitions et des situations acquises. Il s'agissait de repositionner des salariés, mais non de redéfinir leur qualification : les groupes professionnels déjà constitués ne pouvaient manquer d'agir dans ce sens.

Mais cela n'enlève rien à la logique propre de la nouvelle classification et à la diffusion des outils d'évaluation des emplois dans les entreprises : on peut risquer l'hypothèse selon laquelle les principes de l'accord pèseront beaucoup plus dans les années à venir, qu'ils ne l'ont fait immédiatement après 1975.

Nous ne disposons pas assez d'éléments pour dire quel type de compromis s'établit, comment les groupes sociaux agissent aujourd'hui pour utiliser, dans le sens qui leur est propre, la nouvelle classification.

Il nous intéresse de souligner toutefois le fait que cette classification est porteuse d'une représentation sociale de la qualification qui ne peut manquer d'avoir des effets.

Le fait que cette représentation soit construite à travers le filtre de l'analyse de l'emploi est lourd de sens. Il n'est jamais directement question de la qualification dans l'accord.

En particulier :

— la nouvelle classification s'intéresse au fonctionnement technico-organisationnel de l'entreprise et n'a pas

besoin de s'attacher à la spécificité des contenus d'activité (à la spécificité professionnelle liée à la maîtrise de ces contenus) ;

— elle s'intéresse à l'opérationnalité de la mise en œuvre des compétences, donc au résultat, et n'aborde l'étude du contenu des compétences détenues par les personnes que sous cet angle particulier ;

— elle se focalise sur la définition des fonctions et donc ne saisit les groupes professionnels qu'indirectement, à travers les affectations à ces fonctions.

C'est l'ensemble de ces prismes qui conduit à former un regard particulier sur la qualification, non seulement comme objet servant au classement des personnes, mais comme modalité d'appréhension sociale se diffusant dans les entreprises, voire dans les réseaux d'étude sur cet objet.

Peut-on, pour autant, définir ce qu'est un emploi ? Nous avons essayé de montrer les différents éléments intervenant, du point de vue de la classification, dans la définition d'un emploi. On ne peut pas aller au-delà de cette approche empirique compte tenu du sujet traité et des matériaux réunis pour cet article. Cela reste à notre avis une question ouverte à un niveau d'analyse plus théorique.

Cette classification présente cependant une difficulté spécifique pour ceux qui ont à l'utiliser. Elle suppose en effet que les entreprises se donnent les moyens de définir la qualification professionnelle attendue de leurs salariés, sans pouvoir se reposer sur des processus sociaux reconnus de formation et d'identification de cette qualification, tels qu'ils sont donnés par l'ancienne notion de métier et l'ancienne classification. Et la nécessité d'une définition sociale apparaît particulièrement lorsque les groupes sociaux eux-mêmes posent la question de la construction effective de leur devenir professionnel (au-delà des emplois occupés à un moment donné et du classement dont ils bénéficient). En évacuant la question de ces processus sociaux de production et d'utilisation de la qualification, dépassant nécessairement telle entreprise particulière et la simple reconnaissance des diplômes, la nouvelle classification ouvre, paradoxalement, sur la résurgence du problème de la professionnalisation, mais dans des termes rapportés au fonctionnement et à la mutation de l'économie d'entreprise.

II - VERS UN OUVRIER-TECHNICIEN ?

L'accord national de 1975 a créé, dans la filière ouvriers, un nouvel échelon et une nouvelle appellation : le *technicien d'atelier*. Placé au coefficient 240, après le P.3

situé au coefficient 215, le technicien d'atelier (TA dans la suite de l'article) représente la position la plus élevée à l'intérieur de cette filière.

Comme son nom ne l'indique pas, ce n'est pas un technicien, au sens de la classification, mais un ouvrier hautement qualifié.

Le choix même de cette appellation ne doit rien au hasard : s'il y a maintien de deux classements distincts, le classement « ouvriers » et le classement « administratifs et techniciens », on voit apparaître, au sommet de la filière ouvriers, des individus qui, par leur appellation même, esquissent l'existence d'une zone de recouvrement et de jonction entre ouvrier et technicien.

Les avenants de 1980 et 1983 sont, à ce titre, encore plus intéressants et significatifs. Ils créent trois échelons supplémentaires de techniciens d'atelier (TA2, TA3, TA4) situés dans le niveau IV de la classification, correspondant au niveau IV de l'Éducation nationale. Innovation majeure : c'est la première fois que dans la classification de la métallurgie les ouvriers sont reconnus comme pouvant accéder au niveau IV de la classification et donc que l'on définit, pour eux, des emplois de niveau baccalauréat du point de vue des connaissances requises.

Par ailleurs, comme nous le verrons, les définitions données de ces nouveaux échelons s'apparentent fortement à celles concernant les techniciens (que nous appellerons agents techniques pour éviter des confusions terminologiques).

Nous voyons dès lors à l'analyse du TA un double intérêt :

— c'est le produit le plus typique, parce qu'entièrement nouveau, de la classification et de ses avenants ultérieurs. En ce sens, il nous apparaît particulièrement apte à illustrer l'interprétation que nous avons donné plus haut de cet accord ;

— il est, en même temps, particulièrement représentatif de mutations technico-organisationnelles se nouant entre l'atelier et les services (service d'étude, bureau des méthodes, service de gestion de la production, service de maintenance) et modifiant les rapports entre ouvriers et agents techniques.

C'est cette double perspective – la seconde venant concrétiser la première – que le présent article vise à exposer.

LE TECHNICIEN D'ATELIER, PRODUIT DE LA CLASSIFICATION

Dans l'accord de 1975, la création du TA1 avait été explicitement revendiquée par les organisations syndica-

les qui souhaitaient prolonger la filière ouvriers, de façon à pouvoir placer des professionnels hautement qualifiés, apparus dans les industries de pointe comme l'aéronautique, et dont elles supposaient que leur rôle se diffuserait dans l'ensemble de l'industrie en accompagnement des innovations technologiques (cf. tableau p. 14).

Le TA1 a été conçu comme un « super ouvrier professionnel » ou, si l'on préfère, du point de vue de la formation requise, comme un « super niveau V ».

Avec le P3, il constitue la totalité du niveau III de la classification « ouvriers », correspondant aux niveaux V et IVbis de l'Éducation nationale.

Une partie des définitions du P3 et du TA1 sont sensiblement les mêmes :

« *Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques* ».

Toutefois, si la compétence est définie dans des termes semblables, l'objet du travail (9) est différencié. En plus des opérations très qualifiées du niveau P3, le TA1 doit être capable d'exécuter :

— « *soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre* » (par exemple pour des électroniciens, expérience en mécanique : réglageurs, tourneurs, fraiseurs) ;

— *soit des opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité* » (par exemple pour des mécaniciens, connaissance de la programmation de machines-outils à commande numérique).

Ici l'alternance entre une polyvalence affirmée et une maîtrise des techniques les plus avancées est bien le signe de la volonté de confronter la qualification ouvrière au mouvement technologique qui commençait déjà de prendre, en 1975, une certaine ampleur.

Deux choses frappent cependant dans cette définition du TA1. Tout d'abord la compétence technique y tient une très grande place. Il y a, de ce point de vue, une certaine similitude avec l'approche par le métier, avec cependant une ambiguïté autour du terme de « spécialité », donnant plus de poids aux disciplines techniques qu'au métier proprement dit. C'est donc la technique qui s'impose ici comme image (d'où le terme de technicien d'atelier), référée à un corpus de connaissances immédiatement attaché à l'objectivation des méthodes d'utilisation des équipements. En ce sens, ce n'est plus véritablement le métier, en tant que celui-ci véhiculait à la fois une représentation des statuts et rapports sociaux particuliers à une profession et à une forme d'apprentissage non-

(9) Sur les termes de compétence et d'objet du travail, nous renvoyons aux pages 11 et suivantes.

réductible aux éléments objectivés composant les disciplines techniques.

En second lieu, il convient de remarquer que cette définition ne laisse plus place à une qualification ouvrière supérieure dont la référence serait la seule technique puisque l'on parle des « opérations inhabituelles » dans « les techniques les plus avancées ». Aussi bien, la création des échelons supplémentaires va s'opérer par la voie d'un (second) déplacement de l'objet d'appréciation.

Les avenants et l'apparition d'un ouvrier de niveau IV

Les avenants du 30 janvier 1980 et celui du 4 février 1983 instituent de nouveaux techniciens d'atelier : TA2 au coefficient 255, TA3 au coefficient 270 et TA4 au coefficient 285.

• Échelons et diplômes

Soulignons que ces coefficients recouvrent ceux des agents de maîtrise et des agents techniques. Si l'on se réfère aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels définis à l'annexe 1 de la classification, on constate :

— que les titulaires d'un diplôme de niveau IV (BT, BTn, CFPA 2^e degré) peuvent ne pas immédiatement accéder à ces échelons même si, en principe, ces emplois leur correspondent. Le classement d'accueil minimum est de 215 à l'embauche et de 240 au bout de 18 mois ;

— que les titulaires d'un diplôme de niveau III (BTS, DUT) peuvent accéder directement à ces échelons, puisque le classement d'accueil minimum est de 255 à l'embauche (identique au TA2) et de 285 au bout de 18 mois (identique au TA4). On peut donc parfaitement imaginer, en théorie, qu'un jeune de ce niveau commence sa carrière comme technicien d'atelier et non comme agent technique ; avec une réserve, c'est qu'étant très rapidement classé à l'échelon le plus élevé, il ne peut envisager de poursuivre sa carrière dans ce type d'emploi.

La création d'échelons ouvriers au niveau IV de la classification renforce l'ambiguïté que nous avons soulignée dès le départ. Le TA reste bien ouvrier et homme d'atelier de par son statut. Mais il est technicien, non plus simplement de par son appellation, mais aussi de par l'intitulé des diplômes professionnels qui conduisent à ce type d'emploi (10), c'est-à-dire majoritairement brevet et baccalauréat de technicien et, éventuellement, diplôme de technicien supérieur. On a déjà ici l'indice d'un « problème » : quelle frontière sépare l'ouvrier du technicien ? quelle est la pertinence de leur distinction ?

(10) La voie de l'expérience professionnelle pour des ouvriers ayant un diplôme inférieur peut aussi y conduire.

• Activité et caractérisation de l'emploi

Pour caractériser le niveau IV de la classification « ouvriers », on trouve la définition suivante, que nous avons décomposée par référence aux critères :

Critère d'autonomie : « D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes » ;

Critère de type d'activité : « Il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans la profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble ;

Critère de responsabilité : « Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur ».

On repère à la lecture de ces critères le second déplacement que nous avons indiqué. On voit se dessiner clairement la référence à la fonction occupée dans l'entreprise, et spécialement à la place dans l'organisation du travail. Le TA de niveau IV doit être capable d'interpréter des instructions et de prendre des initiatives à partir d'elles. Il peut avoir, de plus, une responsabilité organisationnelle vis-à-vis d'autres ouvriers qualifiés présents dans l'atelier.

Le technicien d'atelier est donc un individu qui, à partir de son haut niveau de technicité, doit pouvoir structurer le travail qu'il réalise et qui est réalisé dans les espaces géographiques où il intervient.

Cela rejaillit sur la compétence qui lui est reconnue :

— d'une part, il lui est reconnu une capacité d'auto-définition dans le choix des moyens à mettre en œuvre, et donc d'analyse formalisable de la production ;

— d'autre part, il lui est reconnu une responsabilité technico-organisationnelle dans le fonctionnement de l'atelier, et, indirectement, dans les rapports avec les services fonctionnels, qui inscrit son rôle dans la politique de l'entreprise.

Il importe de noter que deux organisations syndicales refuseront de signer les avenants.

La CGT, qui n'avait déjà pas signé l'accord de 1975, justifia son refus par le fait que, dans le préambule des avenants, figurait une incitation à la promotion des OS, sans

que cette dernière soit formalisée par une règle impérative. Mais elle était favorable à la création des nouveaux échelons de TA.

La CGC, de son côté, refusa d'apposer sa signature pour une raison qui concerne directement notre sujet. Pour elle, en effet, si l'on examine attentivement les définitions de ces nouveaux TA, on s'aperçoit que se retrouvent utilisés les mêmes termes que ceux servant à définir les agents techniques. Il y a donc, selon elle, confusion des genres : les définitions ne permettent pas de distinguer qui est TA (donc ouvrier) ou AT (donc véritable technicien).

La signature de la CGC était conditionnée : par une définition plus précise du TA, le positionnant clairement comme une fonction ouvrière de fabrication (maîtrise d'une spécialité technique très pointue, polyvalence dans des spécialités connexes très proches) ; par la refonte de la grille « administratifs-techniciens ».

LE TECHNICIEN D'ATELIER DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La création du technicien d'atelier dans la classification renvoie à une évaluation, par les négociateurs, du rôle qu'il devrait jouer dans les mutations technico-organisationnelles.

On peut donner trois sens – non totalement exclusifs – à cette création.

Un ouvrier hautement qualifié

La création du TA a été conçue, en 1975, pour résoudre le problème du plafonnement du P3 au sommet de la hiérarchie ouvrière. Ce problème concernait prioritairement des professionnels restant en fabrication, tout en ayant acquis, en fin de carrière, un degré de maîtrise technique justifiant de les assimiler à des ouvriers hautement qualifiés. Il s'agissait donc de créer un échelon promotionnel (et non pas un échelon d'embauche) pour apporter un déblocage à certaines situations.

Il convient ici de distinguer deux cas.

Dans le premier, c'est l'évolution de la technique de production particulière à une branche d'industrie (aéronautique, électricité et électronique en particulier) qui, du fait de sa complexité, légitime une élévation des coefficients accessibles pour une qualification ouvrière.

Dans le second, c'est un certain déplacement des fonctions (par exemple prise en charge d'une fonction de programmation) lié à l'automatisation/informatisation qui hausse la qualification vers un niveau d'analyse et d'abstraction qui n'existait pas auparavant, sans que cela cesse d'être un travail de fabrication. Dans ce cas, on ne

peut exclure que les coefficients stimulants des TA favorisent l'embauche directe de jeunes, même si telle n'était pas la conception de départ (en 1975).

Cette première approche du TA reste assez traditionnelle malgré, nous l'avons déjà souligné, l'accent mis sur la technique.

Par rapport à l'approche « classique » du travail ouvrier, le TA a uniquement un statut de haute technicité sans avoir de rôle dans l'organisation hiérarchique. Toutefois, cela ne signifie pas une stricte équivalence avec le statut des ouvriers professionnels (avec le P3 en l'occurrence). En effet, le rôle du TA se définit par la zone d'obligations et de contraintes, corrélatives d'une zone d'autonomie conditionnelle. Les personnes qui se plient à ces contraintes normatives (de polyvalence, de haute technicité, d'acquisition de formations complémentaires) détiennent, en même temps, des droits corrélatifs à ces contraintes (droit d'être entendu comme expert, droit de représenter une référence en matière de compétence technique de haut niveau, droit de progresser dans la hiérarchie des échelons). Même s'il ne lui est donc pas formellement reconnu de responsabilités particulières, les interlocuteurs que nous avons interrogés ont souligné le fait que le TA (ou les TA) représentait une personne à part dans l'atelier, à laquelle la hiérarchie s'adressait de façon privilégiée pour la résolution des problèmes techniques, particulièrement en période de mutation.

Une possibilité de renouvellement de la maîtrise

Les échelons de TA peuvent être utilisés pour préfigurer un renouvellement de la maîtrise par l'embauche ou la promotion de personnes qui, à terme approché, devraient se substituer à la maîtrise traditionnelle. Cette hypothèse n'existait pas en 1975. Elle apparaît avec la signature des avenants, donc la création des échelons supérieurs de TA.

Outre le recouvrement d'échelons, l'article 3 de l'accord de classification demande aux entreprises de développer la promotion de TA en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise. Le parcours TA-AM est donc explicitement prévu. Et on en retrouve l'écho dans les définitions des agents de maîtrise de même niveau. En effet, mises à part les responsabilités de commandement, ressortent des obligations d'ordre technique (faire réaliser les programmes de production, formuler les instructions d'application, décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires, analyser les résultats) pour lesquelles la maîtrise traditionnelle peut être mal armée, alors qu'elles se situent dans le prolongement des compétences du TA.

Une étude en cours du CEREQ sur la sidérurgie montre en particulier que sur les systèmes automatisés l'encadrement des ouvriers de fabrication ou d'entretien devrait répondre à trois impératifs :

— un impératif de technicité, englobant la maîtrise du rôle des technologies nouvelles de façon à saisir les contraintes et aléas pesant sur la fabrication, le contrôle des instruments d'intervention rapide et une vision précise de l'insertion de l'unité de travail dans le fonctionnement du système de production ;

— un impératif d'animation pour insuffler aux acteurs de son unité la mobilisation de leurs potentiels ;

— un impératif de gestion, en rapport avec les objectifs économiques et les nouvelles contraintes de gestion de la production, ce qui suppose de connaître les techniques de gestion d'atelier et les outils informatiques qui s'y rapportent.

En rapport avec ces éléments d'appréciation, on ne peut que formuler des hypothèses, la création des TA de niveau IV étant trop récente pour saisir des courbes d'évolution de carrière.

La première hypothèse, assez simple, est que le passage de quelques années dans les emplois de TA aurait pour but de renforcer la technicité et la polyvalence des futurs chefs d'équipe et contremaîtres, tout en permettant de se familiariser avec les relations de travail et la production spécifique de l'atelier.

La seconde hypothèse, plus large, est que serait ainsi permise une revalorisation de la fonction maîtrise, en modifiant les caractéristiques attendues de la prise en charge de ce type d'emploi. On retrouve ici les débats qui, depuis quelques années, se nouent autour de cette question (débat sur la maîtrise technicienne, la maîtrise animatrice, voire plus largement, sur le devenir même de la maîtrise dont la place par rapport aux techniciens des bureaux de préparation du travail, des services de gestion de la production et par rapport aux équipes de travail de plus en plus responsabilisées semble avoir du mal à être redéfinie).

Le développement d'une fonction technicienne dans l'atelier

La création du technicien d'atelier peut enfin correspondre à une décentralisation dans l'atelier d'une partie des activités et attributions exercées par les agents techniques des services fonctionnels.

Certaines installations exigent le rapprochement géographique et organisationnel des services d'analyse, de préparation du travail, de maintenance avec le déroulement de la fabrication et l'insertion, dans les collectifs d'atelier, d'individus aptes à apporter un point de vue « analyse » et « méthode » et à jouer le rôle de correspondant des services fonctionnels.

Cela nous semble être la perspective la plus novatrice dans la définition du TA qu'introduisent, implicitement, les derniers avenants.

L'on se situe alors dans une « zone floue » du point de vue de la distinction de définition entre ouvriers et techniciens.

Ainsi, pour l'échelon le plus élevé du TA (TA4, coefficient 285), la définition se rapproche très fortement de celle de l'agent technique.

Le travail du TA4 est caractérisé par :

— « l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;

— le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;

— la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ».

Le travail de l'agent technique de même coefficient est caractérisé par :

— « l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;

— la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;

— la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ».

L'identité des définitions est telle qu'une seule hypothèse est plausible : pour établir ce qu'est un TA4, les négociateurs ont directement emprunté et transposé la définition de l'agent technique, établissant ainsi clairement leur volonté d'identifier le TA4 comme un agent technique dans l'atelier. Cela explique le refus de signature de la CGC.

Cela représente une évolution importante de la représentation donnée du travail ouvrier. En effet, par l'autonomie laissée dans le choix et la mise en œuvre des méthodes de production, par la faculté d'évaluer et de présenter les résultats de l'activité de fabrication, des essais et contrôles effectués, le TA est reconnu être en situation d'analyser la production, d'identifier les choix possibles, de les rectifier en fonction des résultats. Or ces attributions ressortaient particulièrement des bureaux des méthodes, voire des services d'études et de maintenance. Et elles supposent une connaissance, devant être sans cesse remise en cause par l'apparition de nouvelles technologies, des performances possibles des équipements.

Il ne s'agit pas, bien sûr, d'une substitution à l'activité des services fonctionnels mais d'une nouvelle approche, du point de vue de l'opérationnalité recherchée, de la division du travail avec une redistribution de compétence au profit d'une fraction (nettement minoritaire) des ouvriers qualifiés de l'atelier.

Ces trois sens donnés à l'instauration du TA peuvent, dans certains cas, se recouper : l'exemple de l'opérateur dans la sidérurgie l'illustre. Mais les situations peuvent rester séparées.

Pour les deux derniers sens, la personne promue à un poste classé technicien d'atelier devrait, en principe, pouvoir accéder à une promotion ultérieure, soit dans l'encadrement de la fabrication, soit dans les services fonctionnels, ce que le recoupement des coefficients dans la classification permet.

*
**

La création du TA – spécialement au niveau IV – nous apparaît représentative d'une modification de l'activité ouvrière telle que devant être exercée dans les entreprises.

Le TA, par sa responsabilité technique et organisationnelle et par l'autonomie qu'il doit témoigner dans le choix des moyens à mettre en œuvre pour réaliser le travail, fait figure, en quelque sorte, d'ouvrier-technicien. Il se rapproche du technicien non seulement par le niveau des connaissances techniques supposées mais aussi par le statut et la fonction qui, dans l'entreprise, tendent à caractériser ce dernier.

Bien que proche du technicien, il reste cependant un homme de fabrication et d'atelier, membre du collectif ouvrier.

Cette ambivalence de la fonction permet de souligner comme hypothèse qu'un passage puisse ici s'opérer, dans les déroulements réels de carrière, vers la maîtrise ou les postes de techniciens dans les bureaux de lancement de la fabrication, de méthodes ou les services de maintenance, voire (ce qui est plus problématique) les bureaux d'études.

Théoriquement, cette possibilité peut concerner les professionnels, dans le cours de leur vie active, représentant une promotion pour des individus ayant une formation initiale de niveau V ; les jeunes, s'insérant directement

au niveau IV grâce à leur formation, et pouvant espérer accéder à la filière technicienne.

Cette double possibilité, si elle donne de nouveaux moyens à la gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises, n'est pas sans poser quelques interrogations car le recrutement direct de jeunes pourrait bloquer les possibilités de promotion à l'intérieur de la filière ouvriers « classique ».

Il reste que les techniciens d'atelier pourraient, par leur maîtrise des techniques de fabrication et par leur capacité fonctionnelle, faire évoluer fortement les relations entre l'atelier et les services de gestion de la production et insuffler une nouvelle représentation de la production au sein des collectifs ouvriers eux-mêmes.

Ce problème est particulièrement d'actualité dans les industries dites de pointe à partir desquelles la question du technicien d'atelier, comme ouvrier hautement qualifié, a été posée (c'est de l'aéronautique notamment que la demande est partie). Mais on peut difficilement raisonner aujourd'hui en termes de secteur d'industrie : c'est davantage le niveau de technicité et d'automatisation atteint dans la fabrication, combiné à des transformations organisationnelles visant à modifier l'efficacité productive en réalisant une intégration partielle des fonctions, qui prime.

Cette appréciation nous permet de faire retour sur l'analyse de la classification : nous avons tenté d'illustrer par cet exemple le fait que la nouvelle classification était en prise sur une vision technico-organisationnelle des mutations à conduire dans l'entreprise et, sur cette base, définissait une approche par la fonction occupée dans l'entreprise, en rupture avec l'approche par le métier. Il est difficile de savoir quel en sera l'impact réel dans les pratiques et les relations sociales de travail. C'est, toutefois, un élément qui, à sa façon, contribue à produire les transformations.

Marise CARRIÈRE-RAMANOELINA,
chargée d'études au CEREQ
et Philippe ZARIFIAN, *chef du Département*
Qualification du travail au CEREQ