

De la différenciation coloniale à la discrimination systémique ?

La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi
à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973)

*Laure PITTI **

Qu'ils se tiennent dans un cadre juridique ou scientifique, les débats auxquels les discriminations professionnelles ont donné et donnent lieu depuis quelques années montrent l'étendue, l'acuité et l'actualité de la question en France et, plus largement, en Europe. Dans le droit français, la notion de discrimination professionnelle s'est enrichie et complexifiée, ces trois dernières années, dans le sillage de la législation communautaire ¹.

Depuis la loi du 16 novembre 2001 « relative à la lutte contre les discriminations », l'article L. 122-45 du Code du travail stipule ainsi qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-apparte-

* Docteur en histoire, chargée d'enseignement à l'université d'Evry, chercheuse associée à l'IHTP.
1. Cf. à l'échelle européenne, la « Directive 2000/43/CE du Conseil [des ministres], 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique », dite aussi « Directive Race », *Journal Officiel des Communautés Européennes* n°L180, 19 juillet 2000, p. 22 et sq. et le « Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, 2001-2006 », adopté par la Décision 2000/750/CE du Conseil, 27 novembre 2000, *Journal Officiel des Communautés Européennes*, n°L303, 2 décembre 2000 et sq.

nance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme »¹. Ce faisant, « le principe de non-discrimination s'applique [...] à toute l'évolution de carrière » (Massieu, 2004: p. 135) et non plus seulement à l'embauche. Dans le sillage de cette loi, les discriminations liées aux engagements militants furent les premières à faire l'objet de débats entre directions d'entreprise et organisations syndicales ; elles furent aussi les seules à donner lieu à des accords².

Si, depuis peu, les entreprises reconnaissent que l'origine ou le patronyme peuvent être matière à discriminations en premier lieu à l'embauche³, ce que l'on appelle désormais couramment la discrimination ethnique ou raciale reste néanmoins, si ce n'est un non-dit, du moins un point de butée des débats en matière de carrière et de promotion professionnelle. Pour preuve, les débats ont été vifs à propos des motifs de stagnation professionnelle des OS immigrés lors du colloque consacré aux *Hommes de l'industrie automobile* qui s'est tenu à Boulogne-Billancourt en octobre dernier⁴, mêlant universitaires, salariés et ex-salariés de Renault – ouvriers, contremaîtres, cadres et directeurs de l'usine de Billancourt en majorité⁵. Cette tension se voyait renforcée par les plaintes, en cours d'instruction, déposées aux Prud'hommes par sept salariés et anciens salariés de la firme au losange, pour discrimination ethnique dans l'évolution de carrière⁶ – plaintes qui, en première instance, n'ont pu donner lieu à aucun jugement tant les positions étaient arrêtées de part et d'autre⁷. À l'inverse de ce qu'il en est à l'embauche, la discrimination ethnique ou raciale dans le déroulement des carrières semble échapper au champ des relations contractuelles – au moins en ce qui concerne l'industrie automobile, dont Renault reste, en la matière, un emblème. C'est que la notion même de carrière met en jeu celle de qualification et, partant, les rapports entre qualification de l'individu et système de classifications.

1. « Loi n°2001-1066 [du] 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations », *Journal Officiel*, 17 novembre 2001.

2. Cf. « Plusieurs groupes tournent la page des années antisyndicales », *Le Monde*, 28 février 2002.

3. Cf. la « Charte de la diversité dans l'entreprise » signée par 35 d'entre elles : « 35 dirigeants s'engagent à promouvoir les minorités », *Le Monde*, 23 octobre 2004.

4. *Les hommes de l'industrie automobile*, organisé par la BDIC et l'EHESS, avec l'appui de la mairie de Boulogne-Billancourt, Boulogne-Billancourt, 1^{er}-2 octobre 2004.

5. Cf. « L'île Seguin à Billancourt, de la mémoire à l'histoire », *L'Humanité hebdo*, supplément Ile-de-France, 23-24 octobre 2004.

6. Cf. notamment « Laurent, un emblème » (Massieu, 2004: pp. 117-133).

7. Deux séances de départage, présidées par un magistrat professionnel en plus des élus prud'hommaux, ont été fixées aux Prud'hommes de Paris, pour l'une en décembre 2004, pour l'autre en avril 2005. Dans le premier cas (affaire Laurent Gabaroum, cadre de Renault), le jugement rendu le 11 janvier 2005 n'a pas retenu le motif de discrimination raciale.

Le propos de cet article est précisément de donner matière, *via* une mise en perspective historique par définition essentielle pour qui veut s'interroger sur la question des carrières, à cette articulation entre carrière, qualifications et classifications. En prenant appui sur l'exemple de l'industrie automobile, souvent au cœur des débats en matière de discriminations, on montrera comment la stagnation professionnelle des ouvriers spécialisés, massivement étrangers – ces « OS à vie » dont le surnom même dit combien ils sont devenus le symbole du processus de stagnation –, ne résulte pas seulement de caractéristiques individuelles (absence supposée de compétences ou qualités professionnelles d'un côté, racisme de l'encadrement de l'autre), mais doit être plus largement mise en relation avec les évolutions des systèmes de classification et des schémas d'organisation du travail ouvrier. Individuelle en droit, la discrimination se voit alors redoublée, en pratique, d'une dimension systématique si ce n'est systémique qu'il va s'agir d'explicitier.

À ce titre, le cas de Renault est un emblème : longtemps figure de proue de l'industrie automobile française en termes d'innovations organisationnelles, il permet ce faisant de s'interroger sur les différentes acceptions de la notion de qualification et, partant, sur les relations, complexes et changeantes, qu'entretiennent les notions de qualification, classification, compétence et carrière dans les schémas organisationnels. En effet, si la notion de qualification peut couramment être entendue dans une double acception : au sens de qualification professionnelle, désignant la classification hiérarchique des catégories professionnelles (manœuvres, OS, OP) ; au sens de qualification de l'individu, renvoyant à l'idée d'une compétence professionnelle ou « qualité professionnelle » (Touraine, 1955: p. 67), issue d'une formation, par apprentissage ou pratique (Omnès, 2001), une troisième acception de la catégorie se fait jour à partir du milieu des années 1950 dans l'industrie automobile – chez Berliet d'abord, à la Régie Nationale des Usines Renault (RNUR) ensuite et plus encore – : la « qualification du travail », fondée sur l'étude des postes de travail, où la hiérarchie des niveaux professionnels est remplacée par un système de hiérarchisation par points des postes de travail. La classification d'OS en est radicalement modifiée et avec elle, on va le voir, les principes d'évaluation et les schémas d'évolution de carrière des ouvriers dits non-qualifiés. Car si le système Renault de qualification du travail entend, à l'origine, viser l'adéquation parfaite entre homme et poste de travail, en termes notamment d'aptitudes et de compétences, sa mise en pratiques¹, en ce qu'elle nie les compétences et s'appuie sur des décisions unilatérales des di-

1. Sur la nécessité d'une observation des pratiques de travail dans l'étude des classifications professionnelles, cf. l'introduction au dossier « Les classifications professionnelles en pratiques. Approches ethnographiques et historiques » (*Sociétés contemporaines*, 2004: pp. 5-11).

rections des méthodes et du personnel de l'entreprise ¹, le transforme en symbole de l'arbitraire. *Last but not least*, ce système de qualification du travail va jusqu'à modifier radicalement le système des relations professionnelles.

Le présent article vise donc à analyser les évolutions des grilles de classification et de rémunération du personnel ouvrier et l'impact que celles-ci ont eu sur les modes de gestion de la main-d'œuvre, particulièrement de la main-d'œuvre coloniale – différenciée par son statut même – ou issue de territoires anciennement colonisés par la France. On s'appuiera plus spécifiquement, pour ce faire, sur l'étude longitudinale de biographies professionnelles d'OS algériens de Renault (voir encadré 1) – les Algériens étant, à compter de 1945, les OS par excellence aux usines Renault de Boulogne-Billancourt (Pitti, 2002), (voir encadré 2).

1. Une utopie scientiste

Initié à Flins en 1952, introduit à Billancourt à partir de 1959, notamment dans le département 74 (montage) – où il concerne alors exclusivement les non-professionnels –, le système dit de cotation de postes s'applique, à compter de février 1962, à l'ensemble des départements de Billancourt et aux autres établissements de la Régie ².

Ce système présente une nouveauté sans précédent : il se fonde en effet non plus sur une distinction hiérarchique établie en fonction d'une grille de classifications du personnel ouvrier, telle que la grille Parodi, sur une version aménagée de laquelle s'appuyait jusqu'alors le service rémunération de la direction du personnel de la RNUR pour calculer les salaires dits au rendement (on avait alors un « taux unique par catégorie professionnelle corrigé par l'attribution de primes », lesquelles variaient en fonction notamment des conditions de travail tout en restant proportionnelles au coefficient hiérarchique), mais sur une « qualification du travail » ouvrier propre à l'entreprise (les responsables de la direction du personnel ou les élus au CCE parlent

1. Dont témoignent notamment les comptes-rendus des séances du comité central d'entreprise et du comité d'établissement de Billancourt, principal établissement de la firme, dont les fonds d'archives constituent l'une des sources principales sur lesquelles s'appuie cet article.

2. Cf. RNUR, DPRS (1959), *Systèmes de paie et méthodes de fixation des salaires*, Billancourt, Choisy, Le Mans, Orléans, Flins, 20 mai, 6 p., pp. 1-4 (Billancourt), p. 6 (Flins), documentation jointe au dossier « CCE, séance des 26-27 mai 1959 », source : Archives Renault, classement Contrôle social - 07.16, dossier n°22. RNUR, DPRS, service 07.16, Contrôle social, « Exposé de Monsieur Decottignies sur les différents systèmes de paie en vigueur dans les divers établissements de la Régie », in *CCE, procès-verbal*, séance technique du 27 mai 1959, pp. 20-27, p. 20, et *CCE, procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, 47 p., p. 44, sources : Archives Renault, classement Contrôle social - 07.16, dossiers n°22 et n°23.

Encadré 1

**Etudier les trajectoires professionnelles pour mesurer
les différenciations en matière de classification
et de promotion professionnelles**

L'étude des trajectoires professionnelles d'un échantillon de 993 ouvriers algériens de Renault, figure de l'OS et principale composante de la main-d'œuvre coloniale et étrangère à Billancourt au moment où est mise en place la méthode Renault de qualification du travail (1959-1973), sert de base à l'analyse des carrières et des trajectoires professionnelles sur laquelle repose cet article.

Cet échantillon a été constitué sur la base des dossiers individuels du personnel de l'entreprise, sélectionnés à partir des registres d'embauche entre 1950 et 1963. Le choix de ces deux dates s'explique, pour la première, par le fait que l'effectif d'ouvriers algériens à Billancourt atteint pour la première fois, en 1950, le niveau auquel il se stabilise ensuite, à partir de 1954 et qu'il retrouve entre 1962 et 1963 (soit environ 3000 personnes) ; la deuxième, quant à elle, est imposée par les registres d'embauche, dont c'est le point de butée. Les migrants originaires d'Algérie étant juridiquement français jusqu'en 1962 (ce dont leur dénomination institutionnelle témoigne : « Français Musulmans d'Algérie »), la constitution de l'échantillon s'est faite sur la base non de la rubrique « nationalité » mais de la rubrique « lieu de naissance » des contrats, lettres d'embauchage ou fiches informatiques qui composent, selon l'année, les dossiers individuels du personnel.

Cette population de 1000 devenus 993 dans l'étape ultérieure de saisie des données sur informatique – 7 ouvriers ayant été sélectionnés deux fois lors de la constitution de l'échantillon parce qu'embauchés à deux reprises, sous des numéros matricules différents, entre 1950 et 1963 –, si elle constitue 2 % des 48.700 embauches intervenues à Billancourt entre janvier 1950 et décembre 1963, représente donc environ un tiers de l'effectif moyen d'ouvriers algériens présents à Billancourt dans l'intervalle – et non un tiers des ouvriers algériens travaillant à Billancourt à un instant t de cet intervalle, une des caractéristiques du groupe issu de cette méthode d'échantillonnage étant que les individus qui le composent n'ont pas forcément été présents au même moment dans l'entreprise.

L'exploitation statistique de l'échantillon s'est appuyée : 1) sur une étude par agrégats statistiques et tris croisés (par exemple, de la proportion d'OS à l'embauche et au départ de l'entreprise) ; 2) sur une modélisation, d'une part, des trajectoires professionnelles de cette population en amont de l'embauche à Renault – les dossiers individuels du personnel faisant souvent mention des « références professionnelles » des nouveaux embauchés – ; d'autre part, des carrières dans l'entreprise des cas représentatifs de stagnation ou de progression (voir le schéma : « Un exemple d'évolution de carrière, celle d'Ahmed G. »).

Encadré 2

Algériens aux usines Renault de Boulogne-Billancourt depuis 1945 : les OS par excellence

En 1954, Renault, régie nationale, est le premier employeur de main-d'œuvre algérienne en métropole. À cette date, ses usines de Boulogne-Billancourt concentrent à elles seules près de 3.500 ouvriers algériens, soit 12 % du personnel ouvrier et un dixième des travailleurs algériens recensés dans le département de la Seine.

L'entreprise qui, dès 1947, se lance dans la production en très grande série (avec le modèle de la 4 C.V.), a pour ce faire massivement besoin d'ouvriers spécialisés, qu'elle recrute parmi les étrangers et plus encore les Algériens. Dès l'entre-deux guerres, la prédominance des OS est un des traits marquants de la physionomie du personnel ouvrier de Renault, et ce jusqu'au premier plan social que connaît l'entreprise en 1984, voire, pour Billancourt, jusqu'à la fermeture de l'usine en 1992. De ces OS, les Algériens deviennent, à compter de 1945, la principale composante parmi les ouvriers « non-métropolitains » (selon la terminologie de l'entreprise) : en 1954, 75 % des ouvriers algériens sont OS dans l'usine Renault de Billancourt ; manœuvres et OS forment 95 % des ouvriers algériens contre 68 % pour l'ensemble du personnel ouvrier de l'usine. Ceux-ci fournissent ainsi les plus gros bataillons d'emplois de manœuvres et d'OS, désertés par les Français (de métropole) : pour preuve, lorsque, entre 1952 et 1954, la part que représentent les manœuvres et OS dans le personnel ouvrier diminue (-2,5 %), cette baisse est moindre parmi les ouvriers algériens (-1,5 %). OS et Algériens se confondent à Billancourt à compter des années 1945-1950, d'autant que les seconds représentent plus des deux tiers (69 %) d'une main-d'œuvre étrangère et coloniale elle-même concentrée, en quasi-totalité (98 % en 1955), dans l'établissement historique de la firme.

À la différence des étrangers, les « Français Musulmans d'Algérie », libres de circuler entre l'Algérie et la métropole, n'étaient pas soumis aux contrôles de l'Office National de l'Immigration, en vigueur depuis 1945. Pour autant, nombre d'entreprises métropolitaines rechignaient alors à les embaucher, en dépit de l'action des pouvoirs publics. Le statut nationalisé de l'entreprise explique qu'il n'en fut pas ainsi chez Renault, qui se veut d'ailleurs, en 1954, une référence en matière d'embauche et d'accueil des travailleurs « nord-africains » en métropole (dans une veine qui n'est pas sans rappeler la grande tradition du paternalisme).

Réputée laboratoire social, Renault-Billancourt attire – là où les usines Citroën du quai de Javel puis d'Aulnay gagnent le surnom d'« usines de la peur ». Mais la dureté des conditions de travail dans les ateliers d'emboutissage ou de fonderie où les Algériens sont systématiquement affectés et l'absence massive de promotion ouvrière en ce qui les concerne démentent cette réputation.

ainsi de « la méthode Renault de qualification du travail »¹), instituant des classes de rémunération et des coefficients *via* « l'étude des postes de travail »², en fonction desquels sont fixés des taux horaires différenciés. C'est donc le poste de travail qui préside désormais au coefficient et au salaire et non la qualification (dans le double sens d'échelon hiérarchique et de capacité professionnelle) de l'ouvrier qui y est affecté. La catégorie OS2 ne désigne plus dès lors une seule et même position dans la grille de classifications et par là même ne garantit plus que ceux qui sont classés OS2 forment, en termes de salaires notamment, un groupe aussi homogène que dans la version Renault de la grille Parodi.

1.1. La grille Parodi à Renault : une hiérarchie inégalement discriminante, à l'existence brève

La grille de classifications jusqu'alors en vigueur à la RNUR, et ce depuis la nationalisation de l'entreprise en 1945, distinguait trois catégories génériques au sein des ouvriers : était « appelé *manœuvre* l'ouvrier auquel sont confiés les travaux élémentaires ne rentrant pas directement dans le cycle des fabrications, tels que nettoyage, manutention, mais qui n'exigent aucune espèce de formation » ; était « considéré comme ouvrier spécialisé, appelé aussi quelquefois *manœuvre* spécialisé, l'ouvrier auquel sont confiés des travaux simples, rentrant directement dans le cycle d'une fabrication donnée, et dont l'exécution suppose une adaptation de quelques jours ou de quelques semaines » ; enfin, était « considéré comme professionnel appelé souvent *compagnon* dans le langage des ateliers, l'ouvrier susceptible d'exécuter tous les travaux entrant dans le cadre de sa profession, et notamment un essai dont l'accomplissement suppose la formation de plusieurs années, par apprentissage ou par pratique » (Touraine, 1955: p. 56).

Ces définitions, qui s'inspirent de la convention collective de la métallurgie de juin 1936, appellent plusieurs remarques. Elles montrent que la distinction entre catégories professionnelles s'appuie sur des critères hétérogènes selon le niveau considéré : entre *manœuvres* et OS, le caractère interne

1. Sur le caractère « original » de ce système, cf. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, « Usine Pierre Lefaucheux, question 16 : La communication par la direction des éléments de documentation concernant la méthode Renault de qualification du travail doit être plus complète », in *CCE, procès-verbal*, séance technique des 11 et 12 juin 1964, 53 p., p. 47 et p. 49 ; *CCE, session du vendredi 11 décembre 1964, question n°15*, document préparatoire, 8 décembre 1964, 5 p., p. 5, sources : Archives Renault, classement Contrôle social - 07.16, dossier n°23 ; et *CCE, procès-verbal*, session du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 44.

2. « Explications sur l'étude des postes », exposé de Jean Myon, Directeur des Relations Sociales in RNUR, DRS, service 07.16, Contrôle social Billancourt – Liaisons CE, *CE Billancourt, procès-verbal*, séance du 11 mars 1954, 5 p., pp. 3-4, source : Archives Renault, classement Contrôle social - 07.16, dossier n°21.

ou non au processus de fabrication marque la distinction tandis qu'entre OS et OP, la formation est décisive – certifiée ou non par un diplôme (tel le Certificat d'Aptitude Professionnelle, obtenu à l'issue d'une école d'apprentissage) mais toujours sanctionnée par un essai professionnel.

En ceci, la définition du professionnel en vigueur à la RNUR au début des années 1950 diffère de celle de la convention collective de la métallurgie de juin 1936, où l'« on entend par ouvrier qualifié ou par ouvrier professionnel un ouvrier possédant un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle et ayant satisfait à l'essai professionnel d'usage » (Pezet, 2001: p.79). La notion de formation « sur le tas » ou « en pratique » est absente de cette définition ; même si le CAP n'y est pas tenu comme l'unique sanction de l'apprentissage (mais comme une des sanctions possibles), il apparaît ce faisant privilégié (Omnès, 2001: p. 318). À Renault, à l'inverse, l'apprentissage et la pratique étaient mis sur le même plan et l'essai professionnel primait.

Ce dernier point est d'importance car il laissait la voie ouverte à ce que des ouvriers, pourtant formés (par apprentissage ou pratique), restassent classés OS en l'absence d'un essai, lequel s'effectuait sur proposition de la maîtrise. Dans les faits, la hiérarchie des emplois pouvait s'en trouver brouillée : si, dans les années 1945-1960, les soudeurs à l'arc sont classés professionnels à Renault, on peut trouver, parmi les ouvriers algériens dont j'ai étudié les trajectoires professionnelles dans l'entreprise, un soudeur à l'arc embauché comme OS1 au début des années 1950, tandis que trois autres ont été embauchés pour cet emploi (et à la même époque) comme professionnels. Pourtant, entre ces ouvriers, ni les secteurs d'affectation ni l'expérience professionnelle ne présentent de différence : deux ont été affectés à l'emboutissage, deux en carrosserie et tous avaient déjà travaillé comme soudeurs avant leur entrée à Renault. Cette distorsion s'explique simplement par le fait que les uns avaient passé un essai professionnel de deux heures à l'embauche¹, tandis que l'autre non. On voit ici confirmés le poids et l'arbitraire laissés à la maîtrise qui décidait seule des essais à l'embauche.

Or dans un contexte où l'encadrement était formé aux particularismes supposés des « Nord-Africains » sous la houlette d'un spécialiste de la « civilisation nord-africaine » (particularismes théorisés par la direction du personnel de l'entreprise en 1954, qui allait jusqu'à mettre en place des dispositifs d'encadrement particuliers dans l'espace même de l'usine : bureau

1. Leurs contrats d'embauchage portent en effet la mention « essai soudeur à l'arc, deux heures, satisfaisant ».

d'embauche distinct, assistantes sociales spécialement dévolues aux « Nord-Africains », formation de l'encadrement à la gestion de cette main-d'œuvre particulière...) ¹, la différenciation des Algériens à l'embauche ne se limitait pas à ces cas isolés. Si, dans l'ensemble, elle était fonction de l'organisation du travail et de ses évolutions, la physionomie des embauches attestait en effet, pour ce qui est des ouvriers algériens durant les années 1950, d'une double assignation. Pour preuve, embauchés aux tous premiers échelons, les Algériens l'étaient également dans les ateliers où les conditions de travail étaient les plus pénibles : à l'emboutissage - tôlerie pour 22 % des embauchés entre 1950 et 1960 (tout particulièrement sur les grosses presses d'emboutissage) ; dans les ateliers de carrosserie et sur les chaînes de montage pour 17 % ; en fonderie pour 16,8 % ; aux forges pour 9 % ; au caoutchouc enfin pour 6 %. Le bruit (de 95 à 100 décibels dans les ateliers des presses, là où les normes en matière d'intensité sonore fixent le seuil de la douleur à 110 décibels), la chaleur et les émanations toxiques étaient le lot quotidien d'une écrasante majorité d'ouvriers algériens. Bien plus, au terme d'une analyse combinée des classifications et des affectations à l'embauche des ouvriers de l'échantillon, tout porte à conclure à une gestion doublement différenciée. Les Algériens étaient en effet embauchés comme MGT dans les ateliers où les OS étaient majoritaires au sein du personnel ouvrier et comme OS dans les ateliers où les OP (ouvriers professionnels) prédominaient. À l'emboutissage, où 60 % des ouvriers étaient OS au milieu des années 1950, les Algériens embauchés l'étaient, quant à eux, à 60 % comme MGT (Manœuvres Gros Travaux). Aux forges, où l'on comptait 50 % d'OS et 41 % de professionnels parmi les ouvriers, les Algériens, eux, étaient pour moitié manœuvres, pour moitié OS.

D'ailleurs, l'usage indifférencié des dénominations « ouvriers spécialisés » et « manœuvres spécialisés » dans la grille de classifications en vigueur à Renault de 1945 à 1962 laisse à entendre que les MGT, distincts qu'ils étaient des « manœuvres ordinaires », pouvaient se rapprocher des OS, sinon se confondre avec eux. En ce sens, l'embauche des Algériens massivement comme MGT et OS peut constituer le premier signe d'une assignation à une seule et même condition.

Ces trois catégories étaient déclinées en plusieurs échelons hiérarchiques : 2 pour les manœuvres, 2 pour les OS et 18 pour les OP. Il faut voir ici la trace de l'application de la grille Parodi-Croizat (Labbé, 1990 ; Tiano,

1. Cf. RNUR, Direction des Relations sociales, *Le problème « nord-africain » à la RNUR*, documentation technique, dactylographiée, 10 novembre 1954, 8 p. et sur ce point Laure Pitti, 2004.

1956), entrée en vigueur dans la métallurgie parisienne le 11 avril 1945, qui distinguait sept catégories professionnelles (manœuvre, MGT, OS1, OS2, P1, P2, P3), à chacune desquelles était attribué un coefficient hiérarchique, servant de base de calcul aux salaires. En ceci, la grille Parodi participait du même esprit que celui qui présida à la convention collective de la métallurgie de juin 1936, laquelle lui servit d'ailleurs de matrice (Omnès, 2001: p. 317), où une hiérarchie en termes de niveaux professionnels (alors déclinés en treize catégories génériques ¹) se substituait déjà à une stricte classification par métiers.

La RNUR en appliqua donc la structure d'ensemble, en l'adaptant toutefois, avec des coefficients plus ou moins nombreux et plus ou moins élevés selon les catégories, à l'organisation du travail au sein de ses ateliers et à la composition de son personnel ouvrier. Ainsi, à Renault, les MGT étaient au coefficient 114 contre 108 sur la grille Parodi, les OS1 et OS2 respectivement aux coefficients 120 et 125 contre 121 et 127 sur la grille Parodi, les P1 et P2 aux coefficients 148 et 161 contre 140 et 155, les P3 enfin voyaient leurs coefficients varier de 175 à 217 contre 170 sur la grille Parodi – car là où cette dernière ne retenait qu'un coefficient hiérarchique pour les P3, la grille de classifications de la RNUR en définissait 16. Seuls les manœuvres, au premier échelon de cette hiérarchie, avaient logiquement le même coefficient hiérarchique sur les deux grilles (100) ². L'écart hiérarchique entre MGT et OS1 était donc moindre à la RNUR qu'au niveau national (6 points d'écart contre 13 sur la grille Parodi), de même que l'écart entre OS1 et OS2 (5 points d'écart contre 6 sur la grille Parodi) ; il était en revanche fortement accentué entre manœuvres et MGT, d'une part (14 points d'écart, 8 seulement sur la grille Parodi), et entre OS et OP, d'autre part (23 points d'écart entre un OS2 et un P1 à Renault, contre 13 sur la grille Parodi). Au regard de ces coefficients hiérarchiques et de la grille qu'ils dessinent, les ouvriers embauchés comme MGT et OS, au premier rang desquels les Algériens (à l'aune de l'échantillon, embauchés à 36,6 % comme MGT, à 35,1 % comme OS1), formaient donc, à Renault, un groupe plus homogène que ne le laisse à penser la distinction générique entre manœuvres et OS.

1. Manœuvres hommes (ordinaires), manœuvres hommes (gros travaux), manœuvres femmes, manœuvres d'approvisionnement hommes, manœuvres d'approvisionnement femmes, OS hommes (sur machines), OS femmes (sur machines), OS hommes (montage et divers), OS femmes (montage et divers), professionnels machines fabrication, professionnels d'outillage, jeunes ouvriers, jeunes ouvrières, cf. Omnès (2001: p. 319).

2. Cf. Labbé (1990: pp. 64-65) et CGT, section de Renault-Billancourt, *Ce qu'a répondu Lefaucheux...*, tract du 24 octobre 1950, 2 p., p. 1, source : Archives Renault, classement SGA, service 07.16, Relations de Travail, dossier n°167.

De fait, certains MGT étaient employés à des tâches internes au cycle de fabrication, chargés soit spécifiquement de certains travaux, tels la préparation et l'application des solvants en carrosserie-montage, soit de travaux qu'ils partageaient avec les OS1 (aide aux forges, polissage). La proximité des coefficients entre MGT et OS1 se doublait donc d'une relative similitude des tâches. La hiérarchie des classifications en était ce faisant obscurcie, qui ne répondait pas véritablement à une hiérarchie des emplois, pourtant théoriquement gradués en fonction du temps d'adaptation nécessaire.

La hiérarchie salariale issue de cette grille de classifications renforce ce regroupement, en même temps qu'elle permet de le préciser. Dans les différents établissements de la RNUR en effet, à l'exception de Flins ¹, les coefficients hiérarchiques servaient de base de calcul aux salaires, jusqu'en 1959-1960 à Billancourt et février 1962 dans les autres établissements, lesquels étaient en outre soumis à des conditions de rendement. Le salaire horaire comprenait en effet un taux de base (qui était fonction du coefficient hiérarchique), un taux de production (« rapport entre la production réelle et les temps de base déterminés par le service méthode ») et une partie fixe qui variait, elle aussi, en fonction du coefficient hiérarchique. Sur cette base, les salaires horaires montrent, dans la première moitié des années 1950, des écarts moindres entre MGT et OS1 qu'entre manœuvres et MGT d'une part, et OS1 et OS2 d'autre part (voir encadré 3). Là encore, les Algériens embauchés massivement comme MGT et OS1 peuvent être considérés un groupe alors relativement homogène et assigné au bas de la hiérarchie.

En effet, à l'aune de ces classifications et plus encore de cette hiérarchie des salaires, trois, voire quatre, groupes se distinguaient alors au sein du personnel ouvrier de Billancourt et, plus largement, de la RNUR (exception faite de Flins) : un premier formé des manœuvres ordinaires, un deuxième constitué des MGT et des OS – que l'on doit en toute rigueur, en vertu de ces facteurs et contrairement à l'usage habituel, subdiviser en deux ensembles : MGT et OS1 d'un côté, OS2 de l'autre –, un troisième enfin représenté par les OP. Le premier étant en voie de disparition dans la première moitié des années 1950 – on comptait en effet une centaine de manœuvres ordinaires en 1954 contre 250 quatre ans plus tôt (Labbé, 1990: p. 65 ; Tiano, 1956: p. 34) –, on peut donc considérer qu'il n'existait véritablement que trois groupes dans la période couverte par l'échantillon (du moins jusqu'en 1959-1960, où le régime de classifications amorce un changement dans certains ateliers de Billancourt) : les MGT et OS1, les OS2 et les OP. La « répar-

1. Oû, dès 1952, la rémunération est fondée sur le système de cotation de postes.

Encadré 3

La hiérarchie des salaires, outil d'une différenciation plus fine que celle des classifications

Un manœuvre ordinaire à Billancourt gagne ainsi, en septembre 1950, 103,50 francs de l'heure primes comprises (prime de transport, prime de cantine et prime de vie chère, identiques pour tous, ainsi qu'une « prime de persévérance dans l'effort commun » et une « gratification exceptionnelle » proportionnelles au coefficient hiérarchique, qui ne changent donc pas fondamentalement la hiérarchie des salaires). À la même date, un MGT (Manœuvre Gros Travaux) gagne 109 francs de l'heure. Un OS1 touche alors 113,25 francs de l'heure, un OS2 118,50 francs, un P1 132,70 francs.

L'écart est donc moindre entre le salaire horaire d'un MGT et d'un OS1 (4,25 francs) qu'entre celui d'un manœuvre ordinaire et d'un MGT (5,50 francs), d'un OS1 et d'un OS2 (5,25 francs) ou encore, à l'autre extrémité de la hiérarchie des qualifications, d'un OS2 et d'un P1 (14,20 francs).

Si les écarts tendent à se creuser au fil des années, les MGT restent néanmoins plus proches des OS1 que des manœuvres en termes de salaires : en 1954, un MGT est en effet payé, à Billancourt, de 165,70 à 171,30 francs de l'heure (hors primes), selon qu'il soit chargé de tâches de manutention ou de fabrication, contre 159,80 francs pour un manœuvre ordinaire et 175,60 francs pour un OS1. L'écart salarial entre MGT et OS1 va ainsi de 4,30 à 9,90 francs contre 5,90 à 11,50 francs entre MGT et manœuvre ordinaire. Comparativement, un OS2 gagne alors 183,30 francs de l'heure. Au plus fort taux, le salaire d'un MGT est donc plus proche de celui d'un OS1 (4,30 francs d'écart) que le salaire de l'OS1 de celui de l'OS2 (7,70 francs d'écart). Entre OS2 et OP en revanche, l'écart se creuse fortement : un P1 gagne, en 1954, 202,70 francs de l'heure contre 183,30 pour un OS2 (soit 19,40 francs d'écart, contre 14,20 en 1950).

tition professionnelle du personnel ouvrier » qu'Alain Touraine adopte dans l'étude qu'il consacre au travail ouvrier chez Renault en 1955 corrobore d'ailleurs en partie cette idée, qui distingue dans un premier temps les ouvriers professionnels et les « manœuvres et ouvriers spécialisés (ou assimilés) », puis, au sein de ces derniers, les « OS ordinaires » et les « OS supérieurs ». La question de savoir si les MGT peuvent être rapprochés des « OS ordinaires » n'est pas traitée par le sociologue dont l'objet est alors d'analyser, *via* une étude du travail, la proximité des « OS supérieurs » avec certains professionnels (Touraine, 1955: p. 84, pp. 100-105). En matière d'échelle salariale, comme sur le plan des postes de travail, les chiffres et exemples donnés montrent que ce rapprochement est pertinent – au moins jusqu'en 1960.

À compter de 1960 en effet, la part que représente les MGT et OS1 dans le mouvement des embauches diminue considérablement ¹. L'augmentation de la part des OS au sein du personnel ouvrier de Billancourt, consécutive à la montée en cadence de la production de la R4, peut expliquer la baisse du nombre de MGT parmi les embauchés. Les OS représentent en effet 63,3 % de ouvriers de Billancourt en 1962, contre 58,3 % un an plus tôt (Freysenet, 1974: p. 194). Mais la quasi-disparition de la catégorie OS1 est plus directement à mettre en relation avec le nouvel ordre classificatoire qui se dessine à la Régie à partir du début des années 1960, concomittant notamment des progrès de « l'intégration technique du processus de fabrication » – dont Jean-Pierre Bardou souligne qu'elle atteint un (premier) pallier entre 1960 et 1965 (Bardou, Chanaron, Fridenson, Laux, 1977: p. 277) –, les OS2 se substituant alors au groupe des MGT et *a fortiori* des OS1 au bas de la hiérarchie.

Certes, dès 1949, Pierre Lefauchaux préfigurait pour partie une telle substitution : « Il n'y a pratiquement pas d'OS1 à la Régie, c'est une situation intermédiaire qui ne dure que quelques semaines. Quand nous serons arrivés à des effectifs stables, il n'y aura plus d'OS1 » ², annonçait-il. Le caractère transitoire de la classification d'OS1 ne se vérifie cependant pas à l'aune des carrières d'ouvriers de l'échantillon embauchés à cet échelon entre 1950 et 1960 : seulement 23,5 % des embauchés comme OS1 bénéficient en effet d'une promotion ; ceux-ci restent pourtant en moyenne 2 ans et 11 mois dans l'entreprise. Mais la progressive disparition de la classification OS1 est concomittante de la généralisation à Billancourt, entre 1961 et 1962 (Labbé, 1990: pp.76-78), de ce nouveau système d'évaluation du travail ouvrier et de rémunération du personnel ouvrier qu'est la cotation de postes. On doit voir dans cette concomittance une explication, tant ce système crée de nouveaux clivages au sein des OS qui rendent inopérante la grille de classifications adoptée à la RNUR en 1945 et accentuent les différenciations entre ouvriers qualifiés et non qualifiés – donc entre Français et Algériens.

1. Dans l'échantillon étudié, en 1961-1962, les OS1 représentent 1,1 % des embauchés tandis que la part représentée par les MGT diminue de moitié par rapport à 1960 (21,3 % des embauchés en 1961 et 1962 – années cumulées – contre 32,4 % en 1960), au profit des OS2 (74,3 % des embauchés).

2. RNUR, Direction générale, *Conférence extraordinaire tenue le 13.01.1949 entre les représentants des 4 syndicats* [CGT, CFTC, FO SIR (Syndicat indépendant Renault)] et la direction générale de la Régie nationale des usines Renault, compte rendu dactylographié, s.d., 19 p., p. 3, source : Archives Renault, Documentation historique, classeur n°2, secrétariat du PDG, dossier n°50.

1.2. Etudes puis cotation de poste : de la qualification du travail à la classification et à la rémunération du personnel ouvrier

L'objectif affiché par la direction du personnel, qui supervise la mise en place du système, est en effet non seulement de tenir compte du « mouvement vers l'automatisation » qu'a opéré l'entreprise et de l'introduction de nouvelles machines, en regard desquelles le salaire au rendement apparaît inadapté ¹, mais aussi d'instaurer un mode de rémunération fondé sur une « approche aussi scientifique que possible de la mesure du travail, sous le double aspect qualification et indemnisation » ². Cette approche s'appuie sur la méthode d'études de poste développée à la RNUR depuis la première moitié des années 1950, qu'attestent la publication de l'ouvrage signé de Raymond Vatier en 1954, alors à la tête du service Etudes et Documentation de la DPRS (Direction du Personnel et des Relations Sociales), intitulé *La Qualification du travail à la Régie Nationale des Usines Renault* (Vatier, 1954) ou encore la présentation de cette méthode que fait en mars 1954 Jean Myon, alors directeur du personnel et des relations sociales de la RNUR, aux élus du CE de Billancourt ³.

À l'origine cependant, les études de poste ne visaient pas à modifier le régime de classification et de rémunération du personnel ouvrier à Billancourt. En mars 1954, Jean Myon leur assigne en effet deux objectifs : permettre, d'une part, « une meilleure orientation et un meilleur placement du personnel en tenant notamment compte de ses possibilités et de ses aptitudes en rapport avec les caractéristiques du poste » et, d'autre part, « l'amélioration des postes de travail tant du point de vue technique (efficacité, qualité de travail, etc...) que du point de vue humain (facilité du travail, diminution de la fatigue, suppression des risques d'accident, etc...) ». Pour ce faire, « on procède d'abord à une photographie du poste en notant sur une fiche spéciale les points suivants : exigences physiologiques (vue, audition, intégrité des membres supérieurs, intégrité des membres inférieurs pour l'action ou les déplacements, robustesse, résistance à l'effort, risques inhérents au poste), nuisances (vibrations, irritants respiratoires ou cutanés, contact avec l'huile, conditions climatiques ou thermiques, horaire de travail), exigences psycho-techniques (cadence de gestes, dextérité, attention, compréhension), valeur

1. Cf. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, session du vendredi 11 décembre 1964, question n°15, *op. cit.*, p. 2.

2. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance des 11 et 12 juin 1964, *op. cit.*, p. 47. Sur l'objectif d'uniformisation des systèmes de paie, cf. également CCE, *procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 44, c'est moi qui souligne.

3. Cf. « Explications sur l'étude des postes », exposé de Jean Myon in RNUR, DRS, service 07.16, Contrôle social Billancourt - Liaisons CE, *CE Billancourt, procès-verbal*, séance du 11 mars 1954, *op. cit.*

du poste (formation, expérience, adaptation, complexité du travail, responsabilité vis-à-vis des machines, de l'outillage, des matières, de la fabrication, du travail d'autrui et de la sécurité d'autrui). Cette fiche est établie par l'agent d'étude des postes en liaison avec les agents de maîtrise, le médecin et le psychotechnicien. On en déduit une fiche d'exigences générales du poste qui est classée au département. Une fiche d'aptitudes générales du personnel est établie par le médecin, soit lors de la visite d'embauche, soit lors des visites systématiques. Elle doit servir, non pas à la sélection du personnel, mais à faire une sorte de pré-orientation qui sera complétée à l'atelier par les agents de maîtrise, en fonction des résultats des essais effectués par l'ouvrier sur les postes de travail qui lui sont confiés. La fiche d'aptitudes générales et la fiche d'exigences générales peuvent se comparer par simple superposition »¹.

Présentée comme un instrument de progrès technique et de rationalisation de la gestion du personnel, la méthode d'études de poste s'inscrit alors également dans la recherche d'une meilleure connaissance des « problèmes du personnel » – dénomination en même temps qu'objectif affiché du service Etudes depuis sa création par Jean Myon en octobre 1953. L'exposé de ce dernier (dans lequel le facteur « humain » est mis sur le même plan que le facteur « technique » et le terme de « pré-orientation » du personnel préféré à celui de « sélection ») porte en effet l'empreinte d'une conception de la gestion du personnel comme outil d'harmonisation des relations sociales et de prévention des conflits au sein de l'entreprise, telle que mise en avant dans une note diffusée par Pierre Lefaucheur en juillet 1953 et rédigée par Jean Myon : « Nous devons admettre, avant toute chose, que l'aspect social des questions est toujours un des premiers à envisager, qu'il ne doit pas être négligé, que tout doit être fait pour améliorer le sort du personnel (sur le plan matériel comme sur le plan moral) »². La CGT, syndicat ouvrier majoritaire à la RNUR, met d'emblée en doute les bienfaits prêtés aux études de postes, s'opposant ainsi clairement à cette conception des relations sociales que l'on pourrait qualifier d'anti-antagoniste. En réponse à Jean Myon, ses représentants au CE avancent ainsi l'idée que, « si le travailleur a intérêt à avoir un poste qui lui convient, l'entreprise, elle aussi, a intérêt à avoir le travailleur

1. *Idem*, pp. 3-4.

2. RNUR, service 600, Note, n°945, 7 juillet 1953, « confidentiel », citée par Perriaux (1998: p. 54).

convenant au poste »¹ et considèrent la méthode d'études de postes comme « surtout destinée à l'augmentation de la productivité »². Un hiatus déjà se fait jour dans l'interprétation des objectifs du système entre la direction du personnel et l'organisation syndicale, avant même sa mise en œuvre.

Quoi qu'il en soit, au milieu des années 1950, les études de poste n'ont aucune incidence sur la grille de classification et de rémunération du personnel ouvrier de Billancourt, dans la mesure où elles ne donnent pas lieu à l'« évaluation des postes de travail par leur cotation ». Celle-ci n'est en effet considérée par Jean Myon que comme une « éventualité » qui « permettrait le classement [...] des postes les uns par rapport aux autres ». « Ce classement », indique-t-il alors, « peut s'effectuer en déterminant une valeur globale du poste après avoir considéré successivement les aptitudes et les connaissances professionnelles pour servir le poste, les efforts que nécessite le travail sur ce poste, les responsabilités qu'il implique pour celui qui le tient et les conditions de travail dans lesquelles il met l'ouvrier qui l'occupe »³. Telle est en revanche la bascule opérée à partir de 1959-1960 à Billancourt, de 1962 dans l'ensemble des établissements de la Régie, dans une conjoncture d'automatisation et de restructuration organisationnelle (Bardou, 1977: pp. 279-281) : études et cotation de poste sont désormais liées et servent de base à l'instauration d'un nouveau système de classification et de rémunération du personnel ouvrier – à la différence de Berliet, par exemple, qui certes met en place une méthode de qualification du travail originale entre 1958 et 1962, mais dont l'enjeu reste l'élaboration d'une technique managériale et non la détermination d'une nouvelle grille salariale (Pezet, 2000a: pp. 89-111 ; Pezet, 2000b: p. 82).

1.3. Les coefficients de prime, source d'une nouvelle grille

À chaque facteur de l'étude de poste, telle qu'exposée en 1954 par Jean

1. Intervention de M. Bourdin, aléasseur-outilleur à Billancourt, élu CGT au CE *in* RNUR, DRS, service 07.16, Contrôle social Billancourt - Liaisons CE, *CE Billancourt, procès-verbal*, séance du 11 mars 1954, *op. cit.*, p. 4.

2. Intervention de M. Montréal, dessinateur études à Billancourt, élu CGT au CE *in idem*. La critique de cette conception des relations sociales est réitérée par les élus CGT à plusieurs reprises lorsqu'il est question des cadences et des conditions de travail, *cf.* par exemple le débat entre Jean Myon et M. Cheze, traceur-outilleur à Billancourt, élu CGT au CCE, *in* RNUR, DPRS, CCE, *procès-verbal*, séance des 12 et 13 mai 1955, 9 p., p. 7, source : Archives Renault, classement Contrôle social - 07.16, dossier n°22.

3. « Explications sur l'étude des postes », exposé de Jean Myon *in* RNUR, DRS, service 07.16, Contrôle social Billancourt - Liaisons CE, *CE Billancourt, procès-verbal*, séance du 11 mars 1954, *op. cit.*, p. 3.

Myon et constamment perfectionnée depuis ¹, correspond un nombre de points, l'addition de ces points déterminant la cotation précise du poste. L'ensemble des cotations est ensuite regroupé en tranches de points, qui déterminent des « classes de rémunération ». Chacune d'entre elles comporte en outre une « fourchette » de 5 niveaux ou « indices », dont l'objet est de « tenir compte de certaines des aptitudes professionnelles [des ouvriers] » ². « À ces classes et à ces indices correspond un barème valorisé en francs » ³, ramené ensuite à un taux horaire ; enfin, à chacune des classes est affecté un coefficient particulier, dit coefficient de prime ⁴.

L'ensemble de ces coefficients compose une grille de classification propre à Renault, qui s'affranchit ainsi des coefficients de la grille Parodi. Dans la présentation qu'ils font de la « méthode Renault » de classification et de rémunération aux élus du CCE en décembre 1964, les représentants de la direction du personnel soulignent en effet que les coefficients de prime, « reflet de l'ensemble des données relatives à la rémunération de base : qualification et conditions de travail », sont distincts des « coefficients officiels », « donnés pour chaque grande catégorie professionnelle » et « reflet de la qualification professionnelle proprement dite » – désormais inusités dans l'entreprise. Qualification du travail et qualification professionnelle (entendue comme classification hiérarchique des catégories professionnelles) sont, ce faisant, déliées dans la détermination de la classification et de la rémunération des ouvriers.

Si les dénominations traditionnelles des catégories professionnelles (MGT, OS1, OS2, P1...) subsistent, au moins un temps, sur les documents d'embauche (contrats et lettres d'embauchage) des ouvriers, elles ne président donc plus à la détermination des salaires, pas plus qu'elles ne renvoient à des coefficients identiques, ceux-ci étant désormais fonction du poste occupé. Les MGT et OS sont ainsi subdivisés respectivement en 3 et 6 classes

-
1. Le schéma d'analyse du travail s'appuie ainsi, à partir de 1964, non plus sur « un raisonnement en langage d'aptitudes » mais en « langage des communications entre l'homme et le milieu ». Le travail y est évalué à partir de l'activité mentale de l'individu qui l'exécute, découpée en trois phases : « prise d'informations », « établissement du plan », « activités de réalisation », en fonction desquelles les postes sont désormais hiérarchisés, cf. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance des 11 et 12 juin 1964, *op. cit.*, pp. 49-53. En ceci, la RNUR s'inspire de la méthode Berliet d'évaluation du travail, fondée sur ce « langage des communications » dès 1958.
 2. RNUR, DPRS, service 07.16, Contrôle social, « Exposé de Monsieur Decottignies sur les différents systèmes de paie en vigueur dans les divers établissements de la Régie » in CCE, *procès-verbal*, séance technique du 27 mai 1959, *op. cit.*, p. 24.
 3. Cf. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance des 11 et 12 juin 1964, *op. cit.*, p. 48.
 4. Appelé ainsi parce que servant en outre « de base de calcul des primes exceptionnelles », cf. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 44.

de rémunération et comprennent autant de coefficients. Chacune de ces classes étant elle-même déclinée en 5 indices, le système aboutit à 15 taux horaires possibles pour les MGT et 30 pour les OS (hors « ancienneté Régie »¹), que détaille le tableau ci-après.

Tableau 1. Grille de classifications et de rémunérations du personnel ouvrier, octobre 1963							
Catégories	Classes	Coefficients		Taux	Horaires	(francs)	
			Indice I	Indice II	Indice III	Indice IV	Indice V
Manœuvres	1	112					2,846
Manœuvres	2	116	2,928	2,968	3,004	3,041	3,072
MGT	3	121	3,059	3,109	3,147	3,186	3,225
MGT et OS	4	125	3,191	3,235	3,283	3,333	3,377
MGT et OS	5	130	3,283	3,335	3,377	3,423	3,471
OS	6	134	3,380	3,425	3,471	3,520	3,569
OS	7	139	3,473	3,523	3,569	3,617	3,674
OS	8	143	3,571	3,623	3,674	3,725	3,778
OS et P1	9	148	3,617	3,702	3,778	3,832	3,885
P1	10	153	3,734	3,815	3,885	3,954	4,023
P1	11	158	3,857	3,940	4,115	4,091	4,169
P1 et P2	12	163	3,977	4,064	4,146	4,229	4,312
P2	13	169	4,105	4,195	4,284	4,370	4,459
P2	14	175	4,226	4,315	4,416	4,507	4,608
P2 Outillage	15	181	4,436	4,535	4,643	4,742	4,844
P2 Outillage	16	189	4,659	4,767	7,879	4,992	5,055
P3	17	198	4,861	4,980	50,96	5,213	5,338
P3	18	207	5,116	5,233	5,354	5,475	5,590
P3	19	216	5,320	5,441	5,564	5,688	5,810

Source : CGT, section de Renault-Billancourt, *Le syndiqué*, n°63, 21 octobre 1963, 1 p., archives Renault, classement SGA, service 07.16, Relations de Travail, dossier n°142.

1. Les années d'ancienneté à la Régie, couramment appelées « ancienneté Régie » dans les documents du service Rémunération, ont en effet une incidence sur le montant des primes exceptionnelles, la prime de transport étant quant à elle déterminée en fonction de l'éloignement résidentiel. L'ancienneté Régie est cependant à distinguer de l'ancienneté sur le poste qui conditionne le passage d'une classe de rémunération à une autre. Un OS presse en période d'essai est ainsi « rémunéré en classe 5 mini » en décembre 1970 puis, « à la fin de la période d'essai (une quinzaine), en classe 8 mini », cf. RNUR, DCPRS, service 07.10, Rémunération, *Mémo 70/60*, 10 décembre 1970.

On peut tirer de ce tableau plusieurs enseignements. La distinction entre OS1 et OS2, tout d'abord, disparaît. Qui plus est, cette grille montre que le système Renault de classifications et de rémunérations issu de la cotation de postes abolit les délimitations strictes entre catégories professionnelles, tout particulièrement entre MGT et OS. Deux des trois coefficients attribués aux premiers (125 et 130) se confondent en effet avec les plus bas coefficients constatés parmi les seconds. Les MGT sont ainsi quasiment englobés parmi les OS, ce qui peut également expliquer que leur proportion diminue tendanciellement au sein du personnel ouvrier à partir du début des années 1960. Au 31 mai 1970, on compte 16.295 OS et seulement 130 manœuvres à Billancourt (MGT compris). Les premiers représentent alors 70,8 % du personnel ouvrier, les seconds 0,6 % contre respectivement 58,9 % et 10,1 % en 1950. Comparativement, la proportion d'OP est restée relativement stable : ceux-ci représentent 28,6 % en mai 1970 contre 31 % en 1950. Plus encore qu'aux délimitations entre toutes les catégories professionnelles, la grille issue du système de cotation met donc plus spécifiquement fin aux lignes de partage antérieures entre non-professionnels.

Pour preuve, le chevauchement des coefficients est plus réduit entre OS et P1 (un seul coefficient) et inexistant entre P2 et P3. Si la distinction entre non-professionnels et professionnels, qui supplante progressivement, dans le courant des années 1960, la trilogie classique des manœuvres, OS et OP dans les statistiques relatives à la répartition du personnel ouvrier que les services de la direction du personnel de la Régie distribuent aux élus du CE de Billancourt ou du CCE¹, peut apparaître moins marquée que dans l'ancien système du fait de ce chevauchement des coefficients entre OS et P1, elle demeure pourtant. Les OP restent en effet en partie définis par des niveaux professionnels (P1, P2, P3) tandis que les OS le sont seulement par leurs coefficients et leurs classes de rémunération, donc *in fine* par leur poste.

L'écart entre coefficients est également plus accentué pour les premiers que pour les seconds : il est de 5 points entre les coefficients de P1, de 6 à 9 points entre les coefficients de P2, de 9 points entre les coefficients de P3, contre 4 à 5 points entre les différents coefficients de manœuvres, MGT et OS. Pour autant, le barème salarial donne lieu à des distorsions plus accentuées au sein des OS que parmi les différents niveaux d'OP. Un OS classe 9

1. Cf. par exemple RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social Billancourt - Liaisons CE, « Catégories et nationalités du personnel nouvellement embauché » in CE, *procès-verbal*, n°25, séance technique du 16 février 1968, 5 p., p. 5, source : Archives Renault, classement Contrôle social - 07.16, dossier n°283 et RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, *Effectif inscrit étranger à fin septembre, par établissements et qualifications professionnelles*, 19 décembre 1969, 3 p., documentation jointe au dossier « CCE, 19 décembre 1969 », source : Archives Renault, classement Contrôle social - 07.16, dossier n°77.

indice V a un salaire horaire de 21,8 % supérieur à celui d'un OS classe 4 indice I ; l'écart est de 19,2 % entre les différentes classes de P1, de 15,9 % entre celles de P2, de 14 % entre celles de P2 outillage, de 19,5 % entre celles de P3.

Une première conclusion s'impose : le système de classifications et de rémunérations issu de la cotation de postes, tout en rendant poreuses voire progressivement absentes les frontières entre anciens manœuvres et OS, fractionne davantage les non-professionnels que les professionnels, *a fortiori* les OS auxquels s'applique le plus large éventail de coefficients. L'éclatement de la catégorie OS est d'autant plus marqué si l'on compare l'échelle des rémunérations adoptée entre 1962 et 1964 à celle du milieu des années 1950 : l'écart salarial auquel donnent lieu les 6 classes de rémunération des OS est en effet cinq fois plus élevé qu'il ne l'était entre un OS1 et un OS2 en 1954 (où la rémunération d'un OS2 était supérieure de 4,4 % à celle d'un OS1). Dans le même temps, la distinction entre OS et professionnels s'enrichit de nouveaux critères : elle ne se fonde plus seulement sur l'idée d'une compétence professionnelle issue d'une formation « par apprentissage ou par pratique » comme c'était le cas dans la définition retenue en 1945 (la promotion au rang d'OP restant néanmoins soumise à un essai professionnel) mais également sur le degré de responsabilité que requiert le poste sur lequel l'ouvrier est affecté. Dans la méthode Renault d'études de poste en effet, quatre critères sont retenus en matière de compétence (« formation », « expérience », « adaptation », « complexité du travail ») contre six en matière de responsabilité (« responsabilité vis-à-vis des machines », « vis-à-vis de l'outillage », « vis-à-vis des matières », « vis-à-vis de la fabrication », « vis-à-vis de la sécurité d'autrui », « vis-à-vis du travail d'autrui »).

En ce qu'il déduit strictement leur coefficient et leur salaire du poste qu'ils occupent et tend à leur dénier compétences et responsabilités, le système présente donc une nouveauté radicale pour les OS, au premier rang desquels les Algériens (voir encadré 2), que relèvent d'emblée les interlocuteurs de la direction du personnel au CCE, tel Gilbert Malaise, représentant syndical CGT invité à assister à la séance du 11 décembre 1964, en ces termes : « les anciennes classifications donnaient une idée de la nature de l'emploi, des connaissances nécessaires et fixaient le salaire. Maintenant, on dit : « Monsieur, vous êtes OS, on vous met sur tel poste, vous serez payé tant » ou « on vous met sur tel autre poste, vous serez payé tant » »¹. Vue par ses concepteurs et ses promoteurs comme l'outil d'une gestion scientifique, ce

1. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 45.

faisant considérée comme la plus juste, du personnel, la cotation apparaît, en pratiques, comme l'instrument d'une différenciation davantage ethnique que raciale, à l'embauche comme dans le déroulement des carrières.

2. La cotation en pratiques : l'outil d'une gestion différenciée, et ethniquement hiérarchisée, du personnel ouvrier

En pratiques, le système de classifications issu de la cotation de postes, accentuant les divisions entre OS et OP, fige et accroît les différenciations entre étrangers et Français, les premiers étant embauchés comme OS dans une proportion beaucoup plus grande que les seconds – tout particulièrement entre 1966 et 1970 ¹.

Concernant les ouvriers algériens et plus largement les ouvriers originaires des territoires anciennement colonisés par la France, ce nouveau système de classifications vient redoubler une hiérarchisation ethnique qui transparaît déjà au travers des distinctions dont use de manière courante la direction du personnel durant les années 1960, séparant les « Italiens, Espagnols, Portugais » (encore déclinés en « Italiens » et ressortissants de la « péninsule ibérique ») des « Nord-Africains » et des « Africains noirs » ². La gestion ethnique prend appui sur ces catégories renvoyant à des entités géographiques, « culturelles » voire « raciales », davantage que nationales, support d'une promotion différenciée entre ces différents groupes. À Billancourt, principale usine de la firme en terme de production comme de concentration de main-d'œuvre, les Algériens, première composante de la main-d'œuvre étrangère (et du groupe des « Nord-Africains » en son sein) en font tout particulièrement l'objet.

2.1. Ni aptitudes, ni compétences : l'illisibilité des critères classants

L'étude comparée des affectations d'ouvriers algériens non-professionnels à l'embauche et des mentions d'aptitudes figurant sur les contrats et lettres d'embauchage de ces derniers permet d'éprouver l'objectif assigné par Jean Myon à la méthode d'orientation du personnel basée sur les études de poste. Sur 463 ouvriers de l'échantillon pourtant jugés « aptes OS », 117 (soit près d'un quart) sont embauchés comme MGT, dont 21,4 % affectés au dé-

1. Sur l'évolution du volume et de la composition de la main-d'œuvre coloniale et/puis étrangère à Renault (Pitti, 2002: pp. 95-96 et pp. 159-171).

2. Cf. notamment RNUR, DCPRS, service Etudes, Méthodes de Gestion du Personnel, Documentation et Statistiques, *La main-d'œuvre étrangère à la Régie Nationale des Usines Renault*, 14 avril 1969, rapport dactylographié, 10 p. + 44 p. d'annexes, cote AR.VP. Personnel (3).

colletage, 23,1 % en carrosserie-montage, 23,9 % en tôlerie-emboutissage contre 2,3 % au caoutchouc, 7,8 % en fonderie et 8,6 % aux forges – trois secteurs de la production automobile où, du fait de la nature même des emplois et du processus d'automatisation dans le courant des années 1950, la proportion d'OS est prédominante parmi le personnel ouvrier. Les classifications de ces ouvriers à l'embauche dépendent donc davantage du secteur auxquels ils sont affectés que de leurs aptitudes, pourtant jugées par l'entreprise. Première conclusion en pratique, cette méthode d'orientation du personnel, laissant *in fine* libre cours à l'appréciation de la maîtrise, ne modifie pas radicalement les *a priori*, donc les assignations à l'embauche dont ont été passibles les Algériens dans un contexte de gestion d'abord coloniale de la main-d'œuvre. De même, dans les faits, les études de poste, support du système de classifications basée sur la cotation, ne tiennent pas compte de l'expérience professionnelle de ces ouvriers comme critère de compétence.

Celle-ci est, en effet, largement déniée. Les taux toujours faibles d'OP parmi les ouvriers algériens embauchés entre 1961 et 1962, à l'aune de l'échantillon – respectivement de l'ordre de 2,5 % et 1,4 % contre 1,5 % en moyenne dans la décennie précédente –, montrent que ceux-ci, bien que n'étant pas, pour un cinquième d'entre eux, des débutants sur le marché du travail ni même dans l'industrie automobile ¹, sont considérés d'emblée sans compétences et ce faisant jugés inaptes à la prise de responsabilités.

Plus largement, l'étude de leurs coefficients à l'embauche confirme que, tout en étant massivement embauchés comme OS2 entre 1961 et 1962, les ouvriers algériens ne forment plus une entité homogène en termes de classifications et de rémunérations. La répartition des 97 embauchés en 1961 et 1962 dont on connaît le coefficient à l'embauche ² en témoigne : si 2 % d'entre eux sont embauchés comme MGT au coefficient 121 et 1 % comme P1 au coefficient 158, parmi les OS2, 10,4 % sont embauchés au coefficient 125, 18,6 % au coefficient 130, 29,9 % au coefficient 134, 18,6 % au coeffi-

1. Parmi les 183 ouvriers embauchés entre 1961 et 1962, 34 ont au moins une expérience professionnelle antérieure, soit 18,6 %, à Renault-Billancourt même (16,9 %) ou à Renault-Billancourt et dans une autre entreprise (1,7 %). Ce chiffre est cependant à considérer comme une proportion minimale dans la mesure où l'on dispose comme seule source, pour 126 des embauchés dans l'intervalle, de fiches informatiques (remplaçant les contrats et lettres d'embauchage) qui sont muettes sur les emplois antérieurs en dehors de Renault. Parmi ces 34, 8 sont embauchés comme MGT, 25 comme OS et 1 seul comme P1.

2. Parmi les 183 ouvriers embauchés entre 1961 et 1962, 57 ont quitté l'usine avant le 30 novembre 1963 (date de la première occurrence de ces coefficients sur les fiches informatiques des ouvriers de l'échantillon, en lieu et place du « salaire horaire minimum » jusqu'alors de rigueur sur les contrats et lettres d'embauchage) ; parmi les 126 présents au 30 novembre 1963, le coefficient à l'embauche est inconnu pour 29 d'entre eux, soit qu'il ne soit pas mentionné sur leur fiche informatique (c'est le cas pour un apprenti), soit que leur fiche informatique mentionne un coefficient ultérieur, attribué à l'occasion d'un changement de poste ou de catégorie professionnelle (c'est le cas pour 28 ouvriers).

cient 139, 8,2 % au coefficient 143, 11,3 % enfin au coefficient 148. Pour autant, la position qu'ils occupent sur la grille en début de carrière ne se trouve pas globalement modifiée par rapport à la deuxième moitié des années 1950 : ils demeurent en effet embauchés en large majorité sur les postes les moins cotés – 60,8 % d'entre eux se trouvant à un coefficient inférieur ou égal à 134, soit dans le tiers inférieur de la grille.

Autre indice d'un éclatement de la catégorie OS, ces ouvriers, tout en étant embauchés comme OS2 dans un même département de production, se trouvent ainsi classés différemment – et donc rémunérés selon des taux différents. On dénombre 4 coefficients différents pour les seuls OS2 affectés au département 12 (emboutissage-grosses presses) ¹, 6 pour ceux affectés au département 74 (chaîne de montage) ². Ce peut être également le cas au sein d'un même atelier, sur des postes identiques, du moins dans leur dénomination, dans la mesure où le critère « responsabilité envers le travail d'autrui », par exemple, donne lieu à des cotations différenciées « en fonction de l'influence du poste sur le déroulement ultérieur de la production » (Labbé, 1990: p. 46) notamment sa fluidité. Tayeb B. est ainsi embauché le 4 septembre 1962 comme OS2 montage chaîne à l'atelier 74.75, au coefficient 130, tandis que Mouloud K., embauché le 5 octobre 1962, lui aussi comme OS2 montage chaîne dans le même atelier, est au coefficient 134 ; le premier est donc rémunéré en classe 5 tandis que le second l'est en classe 6, soit un écart salarial *a minima* de 2,8 % ³. Le même constat vaut aux presses, dans l'atelier 12.92 par exemple : Ali H. y est embauché comme OS2 machine, coefficient 134, le 22 juin 1962, donc rémunéré en classe 6, alors qu'Abdelkader M., embauché le 28 novembre 1962 sur un poste identique, est au coefficient 139 (classe 7). Le taux horaire du second est, là encore, supérieur de 2,8 % en moyenne à celui du premier. Enfin, le salaire étant lié au poste, tout changement de poste et *a fortiori* d'atelier (mutation) peut entraîner une modification de coefficient et ce faisant de rémunération ⁴. Certains exemples de carrière à Renault montrent qu'il peut tout autant s'agir de déclassement que de promotion.

1. Coefficients 125, 130, 134 et 139.

2. Coefficients 121, 125, 130, 134, 139 et 143.

3. Les fiches informatiques ne mentionnant que les coefficients, il est impossible de déterminer l'indice de rémunération (donc la rémunération exacte) des ouvriers de l'échantillon. L'écart de 2,8 % est issu de la moyenne des 5 indices des classes 5 et 6. Il peut donc être davantage accentué si Tayeb B. est rémunéré en classe 5 indice I et Mouloud K. en classe 6 indice V.

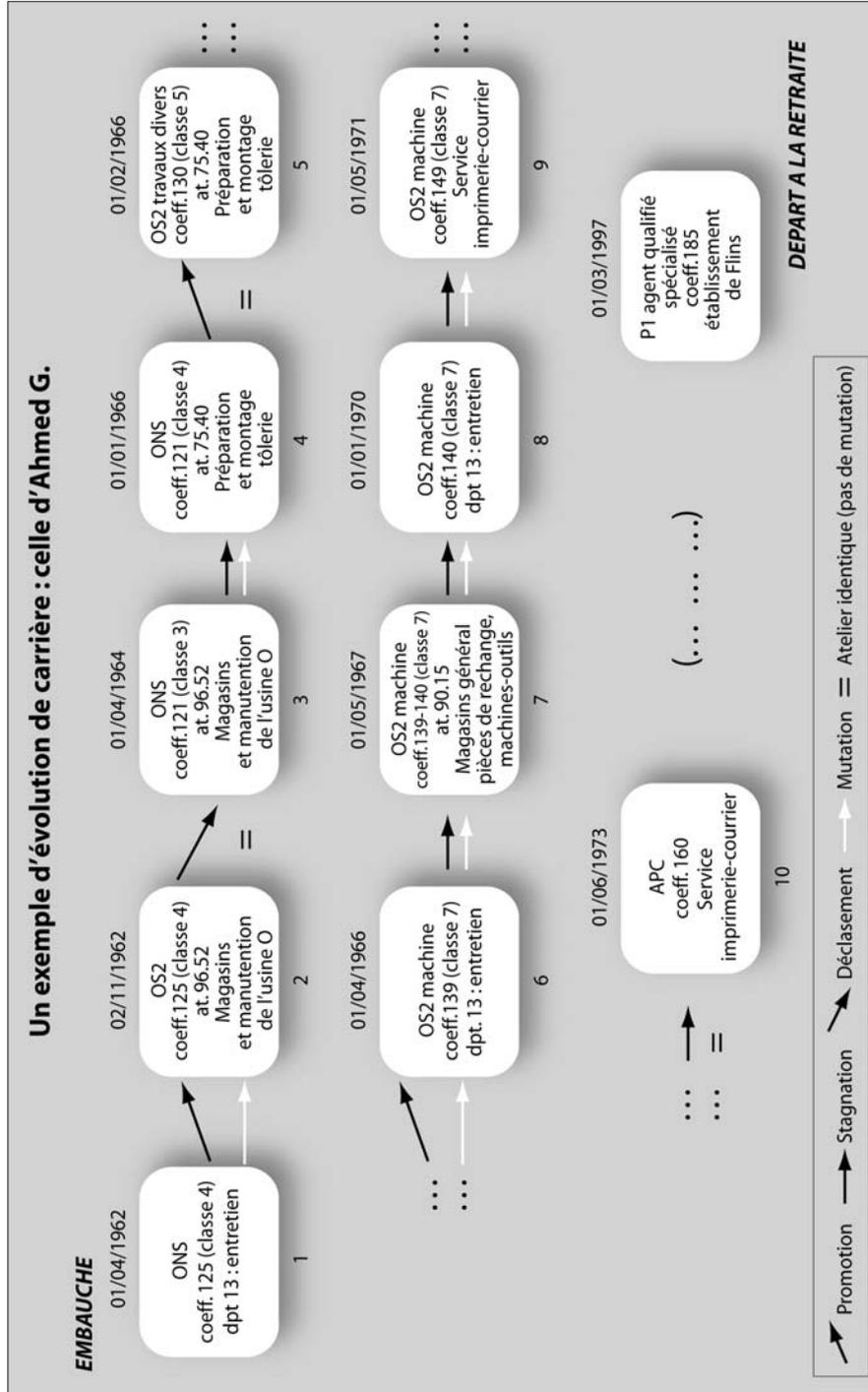
4. Cf. notamment RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 44 et *Oser lutter, oser vaincre, Flins 68*, « bande originale du film réalisé en mai-juin 1968 dans l'usine occupée avec les grévistes », Paris, Nouvelles Presses Parisiennes, 1972, p. 83.

L'évolution des premières dix années de carrière d'un Ahmed G., concomitantes de la mise en place du système de cotation, est emblématique de la lenteur de la progression professionnelle, de son irrégularité en même temps que de l'évolution de ses points de butée (*voir schéma*). Embauché à Billancourt à 23 ans, le 11 avril 1962, il débute comme ONS (Ouvrier Non Spécialisé) coefficient 125 (classe 4) au département 13 (entretien) et change une première fois de catégorie professionnelle le 2 novembre 1962, en même temps que d'affectation, devenant OS2 travaux divers coefficient 125 (classe 4) à l'atelier 96.52 (« Magasins et Manutention de l'Usine O », ou usine d'outillage). Restant dans le même atelier jusqu'en janvier 1966, il y est déclassé sur un poste d'ONS, coefficient 121 (classe 3), le 1^{er} avril 1964. On voit ici confirmé que le seul changement de poste au sein d'un même atelier peut, avec le régime de cotation de postes, aboutir à un déclassement et, ce faisant, à une baisse de rémunération. Muté le 1^{er} janvier 1966 en carrosserie (atelier 75.40, préparation et montage tôlerie), il y reste d'abord ONS, puis redevient OS2 travaux divers un mois plus tard, au coefficient 130 (classe 5). Il demeure ensuite OS2 au moins jusqu'en 1976, progressant peu dans la grille de rémunérations, en dépit de ses mutations successives : à l'entretien tout d'abord, où il est OS2 machine au coefficient 139 (classe 7) d'avril 1966 à mai 1967 ; au Magasin général de pièces de rechange machines-outils (atelier 90.15) ensuite, où il travaille de mai 1967 à janvier 1970 toujours comme OS2 machine coefficient 139 puis 140 (classe 7)¹ ; puis de nouveau à l'entretien de janvier 1970 à mai 1971 (encore comme OS2 machine, coefficient 140). Il est alors muté au service imprimerie-courrier, où il travaille comme OS2 coefficient 149 (nouveau coefficient de la classe 7 à compter de juin 1971)², puis comme APC coefficient 160 à compter de juin 1973 et ce au moins jusqu'en 1976. L'expérience de différents postes n'est donc pas retenue comme critère de compétence pour des Algériens qui, plus largement, ne sont pas considérés comme des ouvriers « à potentiel » (Moutet, 2004) et sont ce faisant exclus des possibilités de formation et plus encore de promotion.

Pour preuve, lorsque la grille de classifications s'enrichit d'une classification P1F (Professionnel 1 de Fabrication) en 1972, suite à la grève des OS du Mans en 1971 – une classification qui « doit permettre la création de postes

1. Cf. *infra*, tableau 2, Grille de classifications et de rémunérations des ouvriers non-professionnels en juillet 1969.

2. Date à laquelle, suite à une nouvelle grève au Mans, les coefficients de primes sont modifiés sans cependant que les classes de rémunération évoluent : la classe 7 qui correspondait à un coefficient 140 en juillet 1969 correspond désormais à un coefficient 149, cf. par exemple CFDT SRTA, *Barème des rémunérations septembre 1972*, s.d., vraisemblablement fin septembre 1972, 2 p., p. 2, source : Archives confédérales de la CFDT, dossier 4W91.



d'ouvriers professionnels formés sur le tas au sein des ateliers de production de grande série » (Labbé, 1990: p. 106) –, les ouvriers « nord-africains », algériens en majorité, pourtant surreprésentés parmi les OS de Billancourt (95 % d'entre eux sont OS en 1968), sont comparativement peu touchés par ce mouvement de promotion : ils restent, en octobre 1972, OS à 88,7 %. Entre octobre 1971 et octobre 1972, la proportion de professionnels en leur sein a augmenté de 7,4 % contre 12,9 % pour les ouvriers italiens, espagnols et portugais (ainsi regroupés, rappelons-le, par la direction du personnel de l'entreprise) et 46 % pour les ouvriers français ¹. La barrière entre non-professionnels et professionnels, toujours en vigueur *via* le système de cotation de postes mais moins hermétique qu'auparavant, est donc maintenue pour les ouvriers algériens en 1972 – y compris lorsque ceux-ci acquièrent une formation au cours d'un stage à l'initiative même de l'entreprise.

Ainsi en 1972, « dans le cadre de la « politique de promotion des OS » inaugurée par la direction du personnel de la Régie à la demande de Pompidou dans son discours du Mans, un an après la grève de mai 1971, un certain nombre d'ouvriers du 12 qui sont à la classe 9 et qui occupent généralement des postes en début de ligne suivent un stage pour devenir « monteurs sur presse » et accéder ensuite à P1F. Mais, à la suite du stage, alors que ces ouvriers remplissent toutes les conditions requises, aucun d'entre eux ne reçoit la classification P1F. Ils sont renvoyés à leur ancien poste de travail. Les ouvriers du 12 [...], presque tous des travailleurs immigrés (Maghrébins, Portugais, Espagnols) [...], déduisent de cet incident que les classifications et qualifications ne correspondent pas véritablement à des connaissances particulières. Elles sont attribuées selon le bon vouloir de la Direction et ne reposent sur aucune base technique ou scientifique véritable » ². Dans cette stagnation délibérée des carrières, signe d'une rémanence de la différenciation coloniale que le système de cotation de poste, dans son arbitraire même, permet de maintenir, apparaît clairement, *a posteriori*, le lien entre classifications et discriminations.

1. Cf. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, *Evolution comparée des effectifs inscrits Régie par groupe de nationalités (31.10.1971 et 31.10.1972). Situation à Billancourt, 1972*, 1 p.

2. « Renault-Billancourt, la grève du département 12 : ce que signifie pour les ouvriers des presses la revendication "P1F pour tous" », *Cahiers de mai*, supplément au n°39, 6 avril 1973 reproduit in RNUR, DCPRS, *La grève des OS presses du département 12 de l'UCMB, 1973*, recueil de textes, s.d. (vraisemblablement 1973), confidentiel, exemplaire numéroté 100, 300 p., pp. 134-137.

Le système de rémunération fondé sur la cotation abolit donc non seulement le principe d'un salaire identique par catégorie professionnelle, celui d'un salaire identique pour un même poste – y compris à formation équivalente –, mais également celui d'un salaire fixe ¹ – et, ce faisant, lisible ². Plus largement, le schéma sur lequel s'indexaient jusqu'alors les relations professionnelles – basé sur une politique contractuelle incarnée dans des accords d'entreprise et sur des syndicats influents, se faisant le relais des revendications ouvrières (du moins des revendications sociales dans la deuxième moitié des années 1950, voir encadré 4) – s'en trouve radicalement modifié.

2.2. Une modification radicale du système de relations professionnelles

L'illisibilité des critères classants et des salaires repose sur le fait que la correspondance entre postes de travail, classes, indices et taux horaires est inconnue des ouvriers, la direction du personnel refusant systématiquement de divulguer la cotation des postes et l'équivalence entre points de cotation et niveaux de rémunération, en dépit des demandes réitérées des élus au CCE ³.

En ceci, la généralisation de la cotation de postes à tous les établissements Renault en 1962 apparaît comme une restriction du champ de la politique contractuelle adoptée par la Régie à partir du début des années 1950, dont le premier accord d'entreprise, signé le 16 septembre 1955, constitue un emblème (Perriaux, 1998: p. 41-43 ; Loubet, 1995: p. 64). Dans cet accord, comme dans l'accord partiel signé le 15 septembre 1950 (qui portait uniquement sur les salaires, alors que celui de 1955 s'étend notamment aux congés payés, retraites, indemnisation des jours de maladie, des accidents du travail au-delà des prestations légales...), les grilles de salaires étaient un des

-
1. Y compris parfois sur un même poste. Les critères de cotation évoluant en effet « pour tenir compte de [l']évolution des techniques » et les postes étant requalifiés au gré de cette évolution, les coefficients de prime et ce faisant les taux horaires peuvent varier au fil des années et le salaire d'un ouvrier, sur un même poste, être réévalué ou dévalué, cf. notamment RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 43.
 2. Au point que les ouvriers disent ne plus comprendre leur fiche de paie, cf. par exemple RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social Billancourt - Liaisons CE, *CE Billancourt, procès-verbal*, séance technique du 21 février 1964, 10 p., p. 8, source : Archives Renault, classement Contrôle social, dossier n°64.
 3. Cf. par exemple RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, *Usine de Saint-Jean-de-la-Ruelle, question 34 : Nous demandons un complément d'information sur la cotation de postes : a) Critères servant à déterminer la diminution du taux horaire lors de l'implantation de nouvelles machines (nous considérons que l'implantation de nouvelles méthodes de travail augmente les moyens de production et est ainsi bénéfique pour la Régie, devrait l'être (sic) également pour le personnel), b) L'affichage sur chaque poste de travail de la classification, du temps alloué, du taux horaire*, document joint au dossier « CCE, 13 décembre 1968 », 3 p., pp. 1-2, questions auxquelles la direction du personnel répond par la négative. Source : Archives Renault, classement Contrôle social, 07.16, dossier n°258.

objets de la négociation entre direction et syndicats – alors qu'aucune négociation n'est entreprise lors de la mise en place de la cotation de postes.

À la question posée par les élus de Billancourt au CCE, le 11 décembre 1964, qui semblent pressentir le caractère désormais unilatéral de la détermination des salaires : « nous demandons la remise *intégrale* des documents relatifs à la qualification du travail et des salaires », le représentant la direction du personnel, M. Reeb, répond en effet par la négative, invoquant la complexité du système de cotations, la longue formation nécessaire pour le comprendre et l'appliquer (ce dont sont chargés des « agents de cotation », spécialement formés) et le fait qu'y compris la maîtrise ne dispose pas des barèmes de cotation. « Compte tenu des motifs évoqués », poursuit-il, « tant la remise des documents qu'*a fortiori* la discussion et la contestation des résultats au niveau de l'atelier sont prématurées », précisant toutefois : « Il n'est pas interdit de penser que des échanges de vue techniques se produiront ultérieurement, notamment en matière d'analyse du travail »¹.

Seule l'analyse du travail, donc les études de postes, apparaissent pouvoir faire l'objet d'éventuelles discussions (et non de négociations), la cotation des postes, base du barème salarial, restant quant à elle la chasse gardée de la direction. La position de celle-ci « en matière de documents relatifs aux salaires », que M. Reeb précise en guise de conclusion, est alors sans appel : « la Direction désire notamment éviter que [ces documents] soient utilisés à l'extérieur de l'entreprise à des fins incontrôlées ». On peut cependant penser, à l'aune de l'argumentation développée par ce dernier, qu'il s'agit tout autant, si ce n'est davantage, d'empêcher toute contestation à l'intérieur de l'entreprise en rendant les comparaisons salariales difficiles et d'entraver ainsi une revendication collective. Le fait que la maîtrise soit tenue à l'écart de la détermination des cotations et, ce faisant, des rémunérations (à l'inverse de ce qui se pratiquait avec le salaire au rendement), peut également être interprété comme visant à désamorcer le face-à-face ouvrier/encadrement sur les questions salariales.

L'objectif du système de rémunération et les modalités de son instauration sont d'ailleurs perçus ainsi par les organisations syndicales, plus ou moins rapidement cependant. On ne trouve en effet aucun tract de la CFTC contre le système de cotation en 1962-1963. Celle-ci « n'est [alors] pas opposée par principe à une rationalisation de l'organisation du travail tant au niveau de l'entreprise Renault qu'au niveau confédéral » (Labbé, 1990:

1. RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, « Usine de Billancourt, question 15 » in CCE, *procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 42, c'est moi qui souligne.

p. 81) ; six ans plus tard en revanche, la CFDT critiquera le système, l'assignant à « une logique du déclasserment et de la perte du salaire » et à « un vaste bricolage arbitraire »¹. La CGT, quant à elle, est dès janvier 1963 très offensive contre la cotation, signant un tract au titre évocateur (« Diviser pour régner »), qui résume le système en ces termes : « À chacun son petit contrat particulier et son accord individuel, voilà où on en arrive, et chacun sa petite grève individuelle pour faire progresser sa catégorie »². Reste que les grèves d'ateliers qui se développent entre 1969 et 1973 contre le système de cotation, au Mans d'abord puis à Billancourt (voir encadré 4), dans le sillage des possibilités ouvertes par l'expérience acquise lors de la grève de mai-juin 1968³, contredisent en partie ce jugement : si elles sont essentiellement le fait des OS (jeunes Français au Mans, étrangers à Billancourt), elles ne peuvent être tenues, tant au regard de leurs mots d'ordre (un même coefficient pour tous, puis « à travail égal, salaire égal ») que de leurs effets (des modifications de la grille de classifications à l'échelle de la firme tout entière), comme des grèves catégorielles. L'appréciation qu'ont de ces grèves les dirigeants de la CGT à Billancourt demeure, quant à elle, marquée par ce prisme catégoriel bien au-delà des premières années 1960. Lors de la grève des OS des presses du département 12 en mars-avril 1973 par exemple, les représentants de la centrale voient dans les revendications des grévistes une seule motivation salariale, allant jusqu'à proclamer la reprise du travail après l'obtention d'une prime de risque (le 27 mars 1973) – décision infirmée par l'assemblée générale des grévistes dès le lendemain (Pitti, 2001 : p. 470).

À plus d'un titre, la grève apparaît comme la seule possibilité de contester et de faire changer le système de classifications. Si le caractère « confidentiel » de celui-ci, selon les termes d'un élu CGT au CCE en 1964⁴, est présenté comme transitoire, du moins dans sa dimension technique, par les

1. Cf. CFDT SRTA, « La qualification du travail RNUR », *Informations et documents*, n°6, avril 1969, 18 p., p. 1 et p. 6, source : Archives confédérales de la CFDT, dossier 4W87.

2. CGT, section de Renault-Billancourt, département 18 (traitements thermiques, usinage-montage des boîtes de vitesse), « RNUR Département 18 », supplément à *La voix ouvrière*, n°7, 28 février 1963, 1 p., source : Archives Renault, classement SGA, service 07.16, Relations de Travail, dossier n° 140, « Tracts, décembre 1962 à mars 1963 », chemise février 1963.

3. Sur la charnière de 1968 en matière de mobilisations des OS étrangers, cf. Laure Pitti, « "Travailleurs de France, voilà notre nom". Les mobilisations des ouvriers étrangers dans les usines et les foyers durant les années 1970 », *Migrance*, à paraître en 2005, numéro spécial consacré aux actes du colloque *Les luttes des travailleurs immigrés dans les années 70*, organisé par le CIDIM (Centre d'Information et de Documentation sur l'Immigration et le Maghreb), Marseille, 5 décembre 2003.

4. Intervention de M. Badiche *in* RNUR, DCPRS, service 07.16, Contrôle social, CCE, *procès-verbal*, séance du 11 décembre 1964, *op. cit.*, p. 47 ; cf. également CGT, section de Renault-Billancourt, *Bel emballage... n'est pas garant du contenu. Pourquoi tant de précipitation et de mystère ?*, tract du 22 février 1963, 2 p., p. 1, source : Archives Renault, classement SGA, service 07.16, Relations de Travail, dossier n° 140.

Encadré 4

Ouvriers algériens et mouvement ouvrier français**Le poids de la guerre d'Algérie**

Les ouvriers français de Renault dans leur grande majorité furent, comme l'ensemble des ouvriers français, peu mobilisés face à la guerre d'Algérie jusqu'en 1960-1961, et mobilisés au nom de la paix et non de l'indépendance. Les ouvriers algériens de Renault, massivement syndiqués à la CGT, fournirent, quant à eux, nombre de cadres à la lutte de libération nationale. La singularité de Renault va jusqu'aux formes qu'y prend la lutte de libération nationale : un « noyau FLN » (Front de Libération Nationale) voit en effet le jour dans l'usine même à compter d'avril 1956, édiflée par des militants algériens de tradition nationaliste et, pour certains, communiste, tous formés en terrain ouvrier. Il prend pour paravent la Commission nord-africaine de la CGT et compte près de 1 500 membres en 1958, selon les services de police.

A compter de 1956, les relations sont tendues entre des nationalistes algériens en lutte pour l'indépendance et des organisations ouvrières qui, soit s'en tiennent à ou se recentrent sur des revendications sociales, n'intervenant dans la sphère politique que pour la défense des institutions (c'est le cas des syndicats ouvriers, y compris de la CGT), soit se mobilisent exclusivement pour la paix en Algérie (c'est le cas du Parti communiste français).

La promotion professionnelle des OS : une ligne de fracture

Bastion algérien dès le début des années 1950, Renault le reste après l'indépendance de l'Algérie en 1962. À Billancourt comme ailleurs, la grande majorité des émigrés, en effet, n'est pas rentrée. Dès lors, les mobilisations auxquelles les ouvriers algériens participent ou qu'ils initient à l'usine se recentrent sur les conditions de travail, les classifications et les salaires, en un mot sur la condition d'OS, sans perspective de promotion, qui est tout particulièrement celle des Algériens à Billancourt.

C'est ce motif qui structure la mobilisation des OS étrangers – algériens, espagnols et portugais en majorité – pour part lors de la grève de mai-juin 1968 à Renault-Billancourt, plus encore lors des grèves d'OS des années 1972-1975 contre le système de classifications et de rémunérations dit de cotation de postes, conduites sur le mot d'ordre « à travail égal, salaire égal ».

C'est ce même motif qui crée alors une distance entre ces OS et des syndicats ouvriers, en premier lieu la CGT, plus préoccupés d'augmentations salariales que de conditions de travail (CFDT exclue) et *a fortiori* de promotion professionnelle des ouvriers étrangers et plus largement immigrés. En 1968 comme dans les mobilisations de la première moitié des années 1970, c'est à distance de, voire en opposition aux syndicats que ces OS se mettent en grève à Renault-Billancourt : rédigeant une plate-forme de revendications des OS immigrés en mai 1968, dont le Comité de grève refuse qu'ils en fassent faire part à l'ensemble des grévistes lors des meetings quotidiens sur l'esplanade de l'île Seguin ; conduisant eux-mêmes la grève, de son déclenchement à la tenue des négociations qui remettent en cause la grille de classifications, en 1972 et 1973 dans les ateliers de petites presses d'emboutissage, en 1973 et 1975 dans les ateliers de grosses presses d'emboutissage.

représentants de la direction, notamment du personnel, en 1964, force est de constater qu'il perdure en matière de rémunération. Un document interne de la CFDT, intitulé « La qualification du travail RNUR », souligne en effet en avril 1969 : « Notons que nous ne possédons pas de documents sur les points cotation, [leur correspondance] avec une classe, les indices, les coefficients de primes [...]. Nous touchons ici le centre de décision du salaire lié au poste, nous ne pouvons donc pas savoir comment les éléments interviennent puisque nous l'ignorons »¹. De l'aveu même des organisations syndicales, la politique contractuelle dont la RNUR se veut le symbole n'est donc plus opératoire, dans le champ de l'entreprise elle-même, tant que ce système reste en vigueur – jusqu'en juin 1973.

Autre modification du système des relations professionnelles, la division est accentuée entre OS et OP. Si la grille de classifications et de rémunérations est simplifiée à la fin des années 1960, elle évolue peu pour les OS, la « paie au poste » devenant au contraire leur attribut exclusif. La nouvelle grille adoptée en juillet 1969, en partie consécutive au constat ou protocole d'accord de Grenelle², est à ce titre révélatrice.

En juin 1969 en effet, des discussions s'ouvrent entre direction et syndicats sur les salaires et aboutissent à une nouvelle grille. Ces discussions à l'échelle de l'entreprise s'insèrent, d'une part, dans « la révision des conventions collectives et, notamment, la simplification des classifications professionnelles » au niveau national, objet, depuis novembre 1968, d'une négociation entre l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières), dont Renault fait partie, et les fédérations syndicales de la métallurgie (CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC), (Pezet, 2001: pp. 75-76). La grève des OS de l'atelier G.G. (montage des freins de la R4 et de la R12) de l'usine du Mans en février-mars 1969 contre la cotation de poste, semble, d'autre part, avoir pesé dans la volonté de la direction de réinsérer le système de rémunération fondé sur la cotation de postes dans un champ de discussions avec les syndicats, afin de prévenir d'éventuels conflits du même type. Un numéro de *Notre lutte... chez Renault-Billancourt (Seine)*, journal du Syndicat Renault des Travailleurs de l'Automobile (SRTA, CFDT), daté du 25 juin 1969, incite à le penser, qui souligne : « la grève du mois de mars des travailleurs du G.G. au Mans, les nombreuses actions, réclamations, revendications sur le problème des études de postes obligent aujourd'hui la Direction à discuter avec les or-

1. CFDT SRTA, « La qualification du travail RNUR », *Informations et documents*, op. cit., p. 6.

2. À l'issue des négociations de Grenelle (25-27 mai 1968), le mot « constat » est employé par les syndicats, celui d'accord ou de protocole d'accord par Georges Pompidou pour qualifier le résultat des négociations, cf. sur ce point Zancarini-Fournel Michelle (2000: p. 446).

ganisations syndicales de son système de « salaire au poste de travail »¹. Néanmoins, étant placées sur le terrain de la « [réduction] des taux de salaires dans la grille » par la direction et en partie par les syndicats ouvriers, ces discussions ne remettent pas en cause le salaire au poste pour les OS². Tant la CGT que la CFDT, les deux principaux syndicats ouvriers de la RNUR, plaçaient la discussion sur le terrain de la réduction du nombre de taux horaires. La première y ajoutait l'augmentation des salaires, tandis que la seconde voulait obtenir « un salaire ouvrier garanti » en cas de mutation³.

Ces discussions aboutissent, d'une part, à la définition d'une grille distincte pour les OP, dont le nombre de coefficients est réduit par rapport au début des années 1960, et d'autre part, à la diminution du nombre d'indices par classes pour les OS, dont le nombre de coefficients s'accroît en revanche, comme le montrent les deux tableaux ci-après.

Tableau 2. Grille de classifications et de rémunérations des ouvriers non-professionnels en juillet 1969					
Catégories	Classes	Coefficients		Taux horaires (en francs)	
			Ancien indice III, devenu taux mini	Ancien indice IV, devenu taux moyen	Ancien indice V, devenu taux maxi
ONS	4	125	4,83	4,93	5,01
	5	130	4,96	5,08	5,15
	6	135	5,11	5,22	5,29
OS	7	140	5,25	5,36	5,43
	8	145	5,39	5,51	5,58
	9	150	5,53	5,66	5,73
	10	155	5,68	5,81	5,89
	11	160	5,84	5,98	6,07

Source : CFDT, *Informations aux adhérents. Négociations ou « bricolages » ? Le point des négociations Direction-syndicats sur la rémunération*, juillet 1969, archives confédérales de la CFDT, dossier 4W87.

1. CFDT SRTA, *Notre lutte... chez Renault-Billancourt (Seine)*, n°271, 25 juin 1969, 2 p., titré : « Au-delà des grilles... de salaires », p. 1, source : Archives confédérales de la CFDT, dossier 4W87.
2. CFDT SRTA, *Informations aux adhérents. Négociations ou « bricolages » ? Le point des négociations Direction-syndicats sur la rémunération*, document dactylographié, 5 p., s.d., vraisemblablement début juillet 1969, p. 1, source : Archives confédérales de la CFDT, dossier 4W87.
3. Cf. par exemple, pour la CFDT, « Au-delà des grilles... de salaires », *op. cit.*, p. 1 ; pour la CGT, « Les profits et nos revendications », tract, 20 juin 1969, 2 p., p. 2, source : Archives Renault, classement SGA, service 07.16, Relations de Travail, dossier n° 160.

Tableau 3. Grille de classifications et de rémunérations des ouvriers professionnels en juillet 1969							
Catégories	Niveaux	Coefficients	Taux horaires (en francs)				
			A	B	C	D	E
P1	1	155	5,55	5,63	5,70	5,78	5,85
	2	165	5,70	5,81	5,92	6,03	6,15
P2	3	175	6,11	6,27	6,44	6,60	6,76
	4	195	6,66	6,86	7,07	7,27	7,47
P3	5	215	7,22	7,46	7,70	7,94	8,18
	6	230	7,72	8,01	8,30	8,59	8,88

Source : CFDT, *Informations aux adhérents. Négociations ou « bricolages » ? Le point des négociations Direction-syndicats sur la rémunération, juillet 1969, archives confédérales de la CFDT, dossier 4W87.*

Le premier de ces tableaux montre que, parmi les non-professionnels, les OS restent particulièrement scindés par la cotation de postes. Les trois premières classes de la grille de 1963 (correspondant aux postes de manœuvres et MGT) sont en effet supprimées. Une seule est maintenue, la classe 4, qui correspondait auparavant à la première classe d'OS. Elle est désormais dévolue aux seuls ONS (dénomination qui supprime alors définitivement celles de manœuvres et MGT), *L'information aux adhérents* que diffuse alors la CFDT précisant en effet que « les OS en classe 4 passent en classe 5 »¹. Le nombre de classes d'OS est en revanche accru (7 au lieu de 6 précédemment). Trois taux horaires remplacent la fourchette de 5 indices. En dépit de cette réduction, les écarts salariaux se creusent : entre un OS2 classe 5 taux mini et un OS2 classe 11 taux maxi, le salaire horaire varie de 22,4 % contre 21,8 % en 1963.

En ce qu'ils sont OS dans une proportion écrasante, cette grille scinde encore un peu plus les ouvriers algériens. Parmi les 147 ouvriers de l'échantillon présents au 1^{er} juillet 1969, 92 % sont en effet OS (une proportion similaire à celle de l'ensemble des ouvriers algériens de Billancourt à cette époque²), dont 8,7 % au coefficient 130, 14 % au coefficient 135, 22 % au coefficient 140, 26 % au coefficient 145, 10,7 % au coefficient 150, 5,3 % au coefficient 155, 5,3 % enfin au coefficient 160. Cette répartition montre néanmoins que la position que ceux-ci occupent sur la grille se trouve quelque peu modifiée par rapport au début des années 1960 : les trois pre-

1. CFDT SRTA, *Informations aux adhérents. Négociations ou « bricolages » ?...*, op. cit., p. 1.

2. Cf. RNUR, DCPRS, service 07.10, Etudes, Méthodes de gestion du personnel, Documentation et Statistiques, *La main-d'œuvre étrangère aux usines Renault*, op. cit., qui atteste que 93,4 % des ouvriers algériens de Billancourt sont OS fin 1967.

mières classes couvrent en effet 44,7 % des ouvriers de l'échantillon présents en juillet 1969 contre 58,9 % des embauchés en 1961 et 1962. En ce qu'elle concerne à 86 % des ouvriers entrés à Billancourt avant le 31 décembre 1962 ¹, cette répartition par coefficients des ouvriers de l'échantillon en juillet 1969 donne d'emblée une indication sur la progression de carrière de ces derniers : progression certes dans la grille de rémunérations mais, en termes de catégories professionnelles, pas au-delà de l'échelon OS. Les P1 représentent en effet seulement 2,7 % des ouvriers de l'échantillon présents en juillet 1969.

Plus largement, à compter de juillet 1969, la frontière est accentuée entre OS et professionnels en ce que ces derniers font désormais l'objet d'un barème distinct. Des niveaux de rémunération se substituent aux anciennes classes. Leur nombre est réduit et uniformisé (2 niveaux par catégories de professionnels contre 2 à 4 en 1963), l'éventail de taux internes à chaque niveau restant, quant à lui, identique. Les écarts entre coefficients sont deux à quatre fois plus accentués que pour les OS, sans que le barème salarial donne lieu à des distorsions supérieures à celles constatées pour ces derniers. Un P1 niveau 2 taux E a une rémunération supérieure de 10,8 % à celle d'un P1 niveau 1 taux A ; cet écart est de 22,2 % entre un P2 niveau 3 taux A et un P2 niveau 4 taux E et de 23 % entre un P3 niveau 5 taux A et un P3 niveau 6 taux E.

Cette différenciation des modes de classifications et de rémunérations des OS et des professionnels montre que la paie au poste devient, à la fin des années 1960, le seul attribut des OS. Jean-Pierre Bardou se fait l'écho de cette différenciation en définissant la cotation de poste comme « le mode de classification et de rémunération *des ouvriers spécialisés* » (Bardou, 1977: p. 281) et l'une des caractéristiques majeures de la restructuration organisationnelle de l'industrie automobile dans le courant des années 1960. La distinction, systématique dans la terminologie de la Direction Centrale du Personnel et des Relations Sociales (DCPRS) au début des années 1970, entre non-professionnels et professionnels ² peut trouver ici une nouvelle explication : aux critères de formation et de responsabilité s'ajoute désormais une différenciation dans le rapport ouvriers/postes de travail, les OS demeurant strictement définis par leur poste, tandis que les professionnels sont appréhendés

1. Sur les 147 ouvriers de l'échantillon présents au 1^{er} juillet 1969, 44 ont été embauchés entre 1950 et 1960, 82 entre 1961 et 1962, 24 enfin entre 1963 et 1969.

2. Cf. RNUR, DCPRS, service 07.11 - Information intérieure, *Personnel et relations sociales. Informations*, 19 décembre 1969, 6 p., pp. 2-3 et p. 5 et *Personnel et relations sociales. Informations*, 18 décembre 1970, 6 p., pp. 2-3, sources respectives : Archives Renault, classement Contrôle social, 07.16, dossiers n°77.

en termes de niveaux et, ce faisant, restent caractérisés par leurs compétences et leur savoir-faire (cf. Bardou, 1977: p. 280).

Une note de la DCPRS en date du 22 mai 1973 sanctionne cette évolution, soulignant en effet qu'« à la RNUR, l'ensemble des OS est classé dans une seule catégorie professionnelle servant de base à leur contrat de travail : la catégorie « OS2 » de la Convention Collective de la Métallurgie. À l'intérieur de la catégorie OS2, il a été institué un système de classement et de rémunération particulière : la cotation de postes. Dans ce système, l'OS est rémunéré, suivant le poste occupé, dans une « classe de salaire » à laquelle est affecté un coefficient de primes. Un changement de classe n'a donc pas d'influence sur la catégorie professionnelle de base d'OS2 »¹. La notion de promotion professionnelle reste donc indexée par la direction du personnel au changement de catégorie professionnelle et de ce fait, une barrière nette demeure entre ouvriers spécialisés et ouvriers professionnels – y compris lorsque cette direction crée, en mai 1972, le P1F, visant à favoriser la promotion des OS. Les premiers étant majoritairement Algériens et, dans une moindre mesure, Marocains, Espagnols et Portugais à Billancourt au début des années 1970, ce clivage se double d'une image des grèves, dans les ateliers des presses notamment, comme celles d'« immigrés », alors qu'elles ont pour origine et objet ce régime spécifique de classifications et de rémunérations du personnel OS et la division que celui-ci instaure entre ouvriers d'un même atelier. L'une d'elles, en mars-avril 1973, a d'ailleurs pour effet d'y mettre fin.

En juin 1973 en effet, suite aux trois semaines d'une grève que les ouvriers des presses du département 12 à Billancourt menèrent à distance des organisations syndicales (voir encadré 4) et qui entraînèrent, comme au Mans en 1971, le blocage de la production et le *lock-out* de plusieurs usines du groupe, la grille de classifications du personnel ouvrier est totalement refondue. Elle distingue les agents productifs, dénomination qui regroupe alors les anciennes catégories ONS (devenus APA) et OS2 (désormais déclinée en APB, APC et APQ) et perdure au moins jusqu'au milieu des années 1990, et les agents professionnels, anciennement ouvriers professionnels, devenus agents professionnels 1^{er} échelon (AP1, ex-P1), 2^e échelon (AP2, ex-P2) et 3^e échelon (AP3, ex-P3)² – qui restent ainsi nommés jusqu'en 1981, date à laquelle la direction revient aux catégories de P1, P2, P3. agents

1. RNUR, DCPRS, service Qualification du Travail, *Modification du système de classification des OS (usines)*, 22 mai 1973, 6 p., p. 1, source : Archives confédérales de la CFDT, dossier 4W94.

2. Cf. RNUR, Direction générale, *Information au personnel des établissements de Billancourt, Choisy-le-Roi, Flins et DRD*, op. cit., pp. 2-3.

productifs et agents professionnels sont, dans cette grille, classés et rémunérés selon un même et unique système de coefficients à nouveau hiérarchiques (avec une « rémunération liée à la catégorie professionnelle »¹), à chacun desquels correspondent trois taux horaires² – la paie au poste, les classes de rémunération et, avec elles, la notion de coefficients de primes ayant été supprimées³.

Dans cette grille qui revient donc à un système uniformisé de coefficients hiérarchiques, dont le nombre est identique entre agents productifs et agents professionnels (4 coefficients pour les agents productifs, 4 coefficients pour les agents professionnels)⁴, les écart hiérarchiques montrent que la ligne de fracture au sein même des professionnels, esquissée par la création du P1F, est maintenue et accentuée, faisant par là-même évoluer les bornes de la frontière entre non-professionnels et professionnels.

Patrick Simon le soulignait il y a peu : « bien que la terminologie des discriminations soit d'usage récent en France, ce qu'elle désigne est extrêmement ancien et ne saurait être considéré, sous le nouveau jour des analyses, comme d'apparition contemporaine au terme lui-même » (Simon, 2004: p.6). Au terme de cette étude croisée du système Renault de qualification du travail et des schémas de (non) progression de carrière d'OS algériens dans l'entreprise, le lien entre classifications professionnelles et processus de gestion différenciée de la main-d'œuvre apparaît multiple. Il trouve certes sa source dans le processus organisationnel de parcellisation (qui aboutit à l'éclatement de la catégorie OS2) et dans le nivellement des hiérarchies salariales des non-professionnels que produit ce système singulier de rémunérations. Mais son application particulièrement poussée concernant les composantes de la main-d'œuvre originaires des territoires anciennement colonisés par la France (« Nord-Africains », « Africains noirs ») révèle les rémanences et transformations d'un modèle colonial d'encadrement de la main-d'œuvre

1. RNUR, DCPRS, service Qualification du Travail, *Modification du système de classification des OS (usines)*, op. cit., p. 2.

2. Mini, moyen, maxi pour les Agents productifs ; C, D, E pour les Agents professionnels, cf. RNUR, Direction générale, *Information au personnel des établissements de Billancourt, Choisy-le-Roi, Flins et DRD*, op. cit., pp. 2-3.

3. Cf. RNUR, DCPRS, service Qualification du Travail, *Modification du système de classification des OS (usines)*, op. cit., p. 2.

4. Les APA sont ainsi au coefficient 150 en juin 1973, les APB au coefficient 155, les APC au coefficient 160, les APQ enfin au coefficient 165. La catégorie d'Agents Professionnels est, quant à elle, déclinée en 4 coefficients : deux pour le premier échelon (coefficient 170 pour les AP1 catégorie A – classification qui remplace l'ancien P1 Fabrication – et coefficient 180 pour les AP1 catégorie B qui remplacent les anciens P1), un pour le deuxième échelon (AP2, coefficient 190) et un pour le troisième (AP3, coefficient 210), cf. RNUR, Direction générale, *Information au personnel des établissements de Billancourt, Choisy-le-Roi, Flins et DRD*, op. cit., pp. 2-3.

principalement algérienne à Renault – qui ne sont pas sans lien avec les schémas, plus larges, de gestion des migrants algériens par l’administration française (Spire, 2005: pp. 387-409).

Différenciation professionnelle et différenciation ethnique se redoublent dans le cas des OS algériens de l’usine Renault de Billancourt, dans une configuration si mêlée que celle-ci montre combien il est nécessaire, pour quiconque cherche aujourd’hui à mesurer les discriminations, de ne pas isoler les critères ethniques ou raciaux des modèles de gestion dans lesquels ces critères trouvent à s’exercer. En ce sens, si en droit, les techniques de preuve en matière de discrimination ne portent que sur des cas individuels, l’exploitation sérielle des biographies professionnelles aura permis de faire apparaître une dimension plus systémique des processus discriminatoires, en ce qu’ils sont ici le produit d’un système de classifications croisé à un modèle de gestion de la main-d’œuvre.

Certes, la classification d’OS, dans une industrie emblématique du travail d’OS (l’industrie automobile), n’est pas invariante : ce ne sont pas seulement les emplois dont elle permet la classification qui varient dans les activités concrètes qu’ils nécessitent, mais le statut de la catégorie elle-même dans la grille de classifications. À Renault, dans le système de cotation de poste, OS en vient ainsi à désigner tout ouvrier non qualifié. Reste que le recouvrement entre les catégories d’OS et d’immigré, quant à lui, varie peu – un invariant accentué par l’inertie des carrières de ces « OS à vie », réputés informables et ce faisant écartés de toute formation. Le silence durablement maintenu sur ces carrières particulières constitue, sans aucun doute, la limite actuelle de la législation, de la jurisprudence et des débats en matière de discrimination ethnique, à l’inverse de ce qu’il en est de la discrimination syndicale.

Références bibliographiques :

- Bardou Jean-Pierre, Chanaron Jean-Jacques, Fridenson Patrick, Laux James M. (1977), *La Révolution automobile*, Paris, Albin Michel, p. 277.
- Freyssenet Michel avec Claudine Philippe (1974), *Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail. Eléments pour une problématique de l'évolution des rapports sociaux*, Paris, CSU (Centre de Sociologie Urbaine), p. 194.
- Labbé Daniel (1990), *Travail formel et travail réel. Renault-Billancourt, 1945-1980*, DEA d'histoire, sous la direction de Patrick Fridenson, EHESS, pp. 63-79.
- Lomba Cédric, Mazaud Jean-Philippe (2004), Introduction au dossier « Les classifications professionnelles en pratiques. Approches ethnographiques et historiques », *Sociétés contemporaines*, n°54, pp. 5-11.
- Loubet Jean-Louis (1995), *Citroën, Peugeot, Renault et les autres. Soixante ans de stratégies*, Paris, Le Monde Editions, p. 64.
- Massieu Sophie (2004), *La tête de l'emploi. Histoires vraies de discrimination raciale*, Paris, Editions Vie & Cie, p. 135.
- Moutet Aimée avec Emmanuel Quenson (2004), « Formation professionnelle, formation technique et carrière industrielle aux usines Renault au cours des Trente Glorieuses », communication au colloque *Les hommes de l'industrie automobile*, Boulogne-Billancourt, 1^{er}-2 octobre, acte à paraître.
- Omnès Catherine (2001), « Qualifications et classifications professionnelles dans la métallurgie parisienne, 1914-1936 », in Gérard Gayot, Philippe Minard (eds), *Les ouvriers qualifiés de l'industrie, XVI^e-XX^e siècles. Formation, emploi, migrations*, Actes du colloque de Roubaix les 20-22 novembre 1997, Lille, Presses Universitaires de Lille 3, hors série de la *Revue du Nord*, collection Histoire, n°15, 334 p., pp. 307-322.
- Perriaux Anne-Sophie (1998), *Renault et les sciences sociales, 1948-1991*, Paris, Séli Arslan.
- Pezet Eric (2000a), « Elaborer une technique managériale : la classification des emplois chez Berliet (1960-1965) », *Cahiers du Centre de Recherches Historiques*, n°25, octobre, pp. 89-111.
- Pezet Eric (2000b), « Négociation collective et gouvernement des individus dans l'entreprise : la négociation des qualifications dans la métallurgie (1968-1975) », *Entreprises et histoire*, n°26, décembre, pp. 74-88, p. 82.
- Pezet Eric (2001), *De la classification des emplois à la question des compétences. Une grille d'analyse des relations entre gestion des ressources humaines et négociation collective*, doctorat de sciences de gestion, sous la direction d'Armand Hatchuel, Ecole des mines de Paris.
- Pitti Laure (2001), « Grèves ouvrières versus luttes de l'immigration. Une controverse entre historiens », *Ethnologie française*, XXXI, 3, juillet-septembre, pp. 465-476.

- Pitti Laure (2002), *Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France*, doctorat d'histoire, sous la direction de René Gallissot, université Paris 8, à paraître aux éditions Bouchène fin 2005 sous le titre : *D'Alger à Billancourt. Ouvriers et militants algériens aux usines Renault, 1945-1975*.
- Pitti Laure (2004), « Les "Nord-africains" à Renault au début des années 1950 : un cas d'école de gestion coloniale de la main-d'œuvre en métropole », *Bulletin de l'IHTP*, n°83, premier semestre 2004, pp. 128-143.
- Simon Patrick (2004), introduction au dossier « La construction des discriminations », *Sociétés contemporaines*, n°53 (juin), pp. 5-10.
- Spire Alexis (2005), « D'une colonie à l'autre. La continuation des structures coloniales dans le traitement de la migration algérienne en France après 1945 », in Patrick Weil, Stéphane Dufois, *L'esclavage, la colonisation, et après...*, Paris, PUF, pp. 387-409.
- Tiano André, Rocard Michel, Lesire-Ogrel Hubert (1956), *Expériences françaises d'action syndicale ouvrière*, Paris, Editions ouvrières, p. 77.
- Touraine Alain (1955), *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, CNRS.
- Vatier Raymond avec Ravenna M. (1954), *La Qualification du travail à la Régie Nationale des Usines Renault*, Paris, CEGOS, section 4 : Direction du personnel.
- Zancarini-Fournel Michelle (2000), « Retour sur "Grenelle" : la cogestion de la crise ? », in Geneviève Dreyfus-Armand, Robert Frank, Marie-Françoise Lévy, Michelle Zancarini-Fournel (eds), *Les Années 68. Le temps de la contestation*, Bruxelles, Editions Complexe, pp. 443-460.