

Classifications professionnelles :

Des savants découpages aux marchés précontraints

par Mateo Alaluf et Pierre Desmarez (*)

L'observation du travail entraîne très tôt l'idée de classification. Proudhon, par exemple, notait déjà : « organiser le travail, c'est décrire et délimiter des fonctions, puis les grouper par ordres, genres, espèces et variétés ; comme organiser la botanique et la zoologie, ce fut pour Jussieu et Cuvier, trouver les familles naturelles des plantes et des animaux » (1873 : 284-285) [11](**)

La division du travail telle qu'elle existe au sein des entreprises constitue suivant cette proposition une donnée naturelle ; classer systématiquement tâches et emplois en « familles naturelles » est un préalable nécessaire à l'organisation du travail. En effet, pour retrouver la « série naturelle » du travail, il faut l'organiser et, pour l'organiser, il faut le classer. La conception proudhonienne reste à maints égards d'actualité aujourd'hui, en particulier quand il s'agit non seulement d'organiser le travail mais aussi de gérer le marché de l'emploi, d'harmoniser les salaires et de prévoir l'évolution des emplois et des qualifications.

Nous nous intéresserons ici aux caractéristiques prises en Belgique par deux modalités de classement des postes de travail. Nous traiterons

d'abord de la distinction entre « ouvrier » et « employé » et ensuite des méthodes élaborées et utilisées pour classer les emplois.

La distinction ouvrier-employé

En Belgique, comme dans de nombreux autres pays, le fait qu'un poste de travail soit considéré comme un poste d'ouvrier ou comme un poste d'employé a de multiples conséquences pour celui qui l'occupe, notamment en termes de stabilité d'emploi et de sécurité sociale. Cette distinction prend néanmoins une importance particulière dans notre pays, pour deux raisons essentielles, rarement présentes ailleurs. Premièrement, elle est inscrite dans la loi et, deuxièmement, les notions d'ouvrier et d'employé sont, au moins en principe, définies par la loi.

Les lois sur les contrats de travail et d'emploi

Les textes légaux sur le contrat de travail et sur la réparation des accidents de travail qui, reconnais-

(*) Institut de Sociologie de l'université de Bruxelles.

(**) Les numéros entre crochets [] renvoient aux travaux répertoriés dans la bibliographie.

sant le statut subordonné de l'ouvrier, mettent un terme à la fiction de l'égalité entre patron et travailleur instituée par le Code Civil et dont Ewald [1] a mis en évidence l'importance pour le développement de ce qu'il appelle la « société assurantielle », datent en Belgique de 1900 (loi sur le contrat de travail) et de 1903 (loi sur la réparation des accidents de travail).

Par rapport à son équivalent français, le texte sur le contrat de travail promulgué en Belgique présente une originalité : ni les domestiques, ni les apprentis, ni les employés d'écriture, de comptabilité ou de recettes, ni les agents techniques autres que les contremaîtres et les chefs ouvriers ne sont compris parmi les ouvriers. Un rapport présenté à l'époque à la Chambre des Représentants réclame une législation distincte pour les employés, en soulignant ce qui sépare l'activité des uns de celle des autres : « l'effort manuel tient une place secondaire dans leurs occupations et souvent même il est nul ; leur rang dans la hiérarchie industrielle, le mode de leur rétribution, leurs rapports avec le patron, tout les met dans une situation très différente de celle des ouvriers » [10].

Cette exclusion, qui repose sur des critères dont on notera le caractère pluridimensionnel, doit notamment son existence à l'importance prise par la petite bourgeoisie, activement soutenue et relayée politiquement dès la fin du XIX^e siècle par la démocratie chrétienne, dont on sait le développement rapide et précoce en Belgique. C'est d'ailleurs de la commission nationale de la petite bourgeoisie créée par le Roi en 1902 qu'émane la première proposition de loi sur le contrat d'emploi.

Ce n'est toutefois qu'en 1922 qu'apparaît la loi sur le contrat d'emploi, qui, à la différence de celle sur le contrat de travail, ne procède pas par exclusion. Au contraire, il s'agit cette fois d'oublier un minimum des travailleurs du groupe hétérogène que forment les employés, en procédant à une énumération qui ratisse large : « tous les employés de l'un ou l'autre sexe, (...) tous les collaborateurs si nombreux qui apportent à notre industrie, à notre commerce, aux professions libérales, aux particuliers mêmes, un concours essentiellement intellectuel, et qui contribuent si largement à la prospérité générale » (L. Franck, à la Chambre ; cité par Piron) [10].

Qu'il s'agisse du texte sur le contrat de travail ou de celui qui concerne le contrat d'emploi, la loi ne définit pas ce qu'est un ouvrier et ce qu'est un employé. Elle s'en remet au sens « usuel » et « bien connu » de ces catégories. Cette conception, « -veut que la nature principalement manuelle ou intellectuelle des fonctions exercées par le salarié permette seule de distinguer les ouvriers des employés » (François, 1967 : 1127) [8].

Ce critère a pourtant été critiqué très tôt, avant même la promulgation de la loi sur le contrat d'emploi. Ainsi, par exemple, en 1910, lors de la discussion du projet de loi sur les prud'hommes à la Chambre des représentants, H. Denis, membre

du Conseil supérieur du travail, déclare : « Il ne faut (...) pas chercher la définition de l'ouvrier et celle de l'employé dans cette discussion entre le travail manuel et le travail intellectuel. En effet, il est bien certain que ces deux modes de travail sont associés dans la plupart des opérations. Ce n'est pas là qu'il faut chercher la définition. Il faut la chercher dans la nature de la fonction » [10].

Une définition

De telles remarques n'ont pas empêché le législateur belge de vouloir donner une définition des catégories d'ouvrier et d'employé. Celle-ci ne vaut que pour certaines matières et apparaît dans la loi organique de 1926 sur les Conseils de Prud'hommes, qui instaure deux chambres distinctes pour les ouvriers et les employés. Elle est intéressante parce que, tout en énonçant le principe de la conception usuelle, elle le modifie dans l'énumération qu'elle présente.

Ainsi, pour le principe : « par ouvriers, on entend ceux qui effectuent habituellement, pour le compte d'un employeur, un travail manuel » et « par employés, on entend ceux qui effectuent habituellement, pour le compte d'un employeur, un travail intellectuel ». Suit une liste, dans laquelle il est précisé que sont assimilés aux ouvriers : les chefs d'équipe et surveillants, les concierges, les garçons de course, les serveurs, les ouvreuses, et d'autres. Sont notamment des employés : les commis aux écritures, comptables, dessinateurs, vendeurs et surveillants occupés dans le commerce de détail, les chefs d'atelier, chefs-ouvriers, contremaîtres, les officiers de la marine marchande, et d'autres, à l'exclusion des travailleurs placés à la tête de la gestion journalière d'une entreprise et des directeurs techniques, des directeurs commerciaux, des ingénieurs, des chimistes et des actuaux.

Ce qui frappe au premier abord dans cette énumération, c'est le classement des contremaîtres et chefs d'atelier au sein des employés, alors que la loi de 1900 les classe comme ouvriers. Modification non sans importance, comme le souligne un commentateur de la jurisprudence : « en classant dorénavant les chefs-ouvriers parmi les employés, la loi de 1926 contredit le sens traditionnel de sa définition, qu'elle conserve dans sa forme, en en altérant le sens (...). Il n'est pas contestable, en effet, que l'exercice, par les chefs-ouvriers, d'une parcelle de l'autorité patronale, est une fonction purement intellectuelle, et qu'elle est principale au regard de la fonction manuelle qu'exercent aussi ces mêmes chefs » (De Cuyper, *Jurisprudence du louage d'ouvrage*, 1932, p. 162). C'est donc cette fois moins la nature intellectuelle ou manuelle de l'activité que les caractéristiques de la fonction (contrôle, surveillance) qui est considérée comme déterminante du classement.

Les cadres

Les conventions collectives concernant les employés ont en Belgique une originalité certaine : la

plupart d'entre elles ne portent que sur les « employés d'exécution » et ne touchent en principe pas le personnel d'encadrement. Il n'en va toutefois pas de même lorsque ces conventions sont rendues obligatoires ; dans ce cas, les cadres paraissent bien être concernés par les clauses de l'accord, tout comme ils le sont, à l'échelon de l'entreprise, par la plupart des décisions du conseil d'entreprise [1].

Un certain nombre de conventions collectives sectorielles abordent toutefois la question des cadres, parfois sans les définir, parfois en les définissant indirectement, en donnant des critères permettant de distinguer diverses catégories de cadres. Enfin, quelques rares conventions tentent de donner une définition générale du cadre, en se référant à ses fonctions ou à son statut dans l'entreprise : maintien de l'ordre et de la discipline, détention d'une partie de l'autorité patronale, participation à l'organisation fondamentale de l'entreprise, autonomie et initiative dans l'organisation de sa mission... On retrouve donc ici, au moins en partie, les critères qui ont été mentionnés ci-dessus au sujet du personnel de surveillance.

Sur le plan de la loi elle-même, les choses sont encore moins précises. Les cadres n'existent en effet qu'indirectement sur le plan juridique. D'une part, ils sont considérés comme employés au sens où ils ont un contrat d'emploi, mais d'autre part, ils font, sur certains points, l'objet de traitements particuliers.

Deux critères les distinguent des autres employés : la direction et la rémunération. En tant que membres du « personnel de direction », ils n'étaient par exemple, jusqu'il y a peu, ni électeurs ni éligibles aux conseils d'entreprise instaurés par la loi de 1948, tout comme ils sont exclus du champ d'application de la loi de 1964 sur la durée du travail. D'autre part, lorsqu'ils touchent des appointements supérieurs à un certain plafond, ils sont exclus de certaines dispositions de la loi sur le contrat d'emploi, notamment en ce qui concerne la clause de non concurrence et la fixation du délai de préavis.

L'ambiguïté du traitement des cadres dans le droit collectif du travail belge tient sans doute au fait que ce n'est que récemment que ces derniers ont vu leur organisation professionnelle spécifique se développer de manière notable. Si, malgré les nombreux problèmes qu'elle pose, la distinction entre ouvrier et employé a pu se développer, c'est assurément parce que les ouvriers et, plus tard, les employés représentaient deux groupes sociaux animés, initialement en tous cas, par des intérêts particuliers qu'ils jugeaient différents ; le droit a donc pu, avec les imprécisions et les difficultés que nous avons vues, édifier un système de règles dont le champ d'application était relativement clair. Or, les cadres ne constituent toujours pas un tel groupe en Belgique, notamment du fait de l'intégration d'un certain nombre d'entre eux au sein des organisations syndicales traditionnelles et représentatives.

La classification des emplois

La tentative de classification des emplois la plus ambitieuse jamais entreprise en Belgique a été commencée au lendemain de la deuxième guerre mondiale, par un groupe instauré par les ministres des affaires économiques, du travail et de la prévoyance sociale et dénommé Commission Technique Générale (CTG). Le système que cette dernière a mis au point, s'il n'a connu en tant que tel qu'un succès relatif, est encore appliqué aujourd'hui dans de nombreuses entreprises, après avoir subi quelques modifications et adaptations.

Contexte de la méthode

La CTG, comme l'énorme majorité des institutions créées ou reconnues par l'État en Belgique à cette époque, a la forme paritaire ; elle est composée de représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que du département des Affaires économiques, et de celui du Travail et de la Prévoyance sociale. A ces délégués se joignent quelques conseillers techniques spécialisés dans l'analyse du travail.

La CTG a pour mission d'établir une méthode générale de détermination de la classification professionnelle et d'en surveiller l'application. Cette méthode doit se baser sur « l'exacte prise en considération de la qualification », être « suffisamment simple pour être comprise par tous » et reposer « sur des bases techniques suffisamment éprouvées pour permettre une solution objective du problème » (1946 : 1134-5) [2]. Le postulat de départ est donc on ne peut plus clair : il est possible de mesurer objectivement la qualification du travail. Et il s'agit là d'une question strictement technique ; ce point fait à cette époque l'objet d'un consensus dont témoigne le fait que les délégués des interlocuteurs sociaux au sein de ce groupe sont presque exclusivement des ingénieurs (l'exception étant un docteur en sciences mathématiques).

Écoutons un de ses promoteurs, attaché à la direction générale de l'usine Cockerill, justifier la tentative d'élaboration d'une classification des emplois qui pourrait faire office de « langage commun » [6] à tous ceux que la question concerne : « Aujourd'hui, nous assistons à la conjonction de (...) diverses tendances en faveur d'une étude du travail humain : tendance à l'organisation du travail, tendance à la coordination des prix et salaires, tendance au plein emploi, tendance à concilier les thèses collectivistes et individualistes, tendance à se préoccuper davantage des sciences de la matière vivante » (300).

On le voit, au lendemain de la deuxième guerre mondiale, en Belgique comme dans les autres pays occidentaux sortis victorieux du conflit, les revendications sociales, les aspirations politiques et les besoins de la reconstruction semblent converger vers un même ensemble de réformes

permettant de surmonter durablement les contradictions ayant abouti à la crise des années 1930.

Ce système repose sur un consensus d'autant plus solide qu'il se réalise dans une société qui ne connaît pas de divisions dues à la collaboration et à l'occupation comparables à celles qui naissent en France, avec la constitution du gouvernement de Vichy. Les relations de travail s'institutionnalisent sur une base paritaire et à partir de toute une architecture d'organismes consultatifs reposant sur des syndicats ouvriers et des associations patronales représentatives et bien structurées. Il s'agit là d'une systématisation des relations collectives de travail dont on trouvait toutes les composantes dans l'entre-deux-guerres et qui avaient déjà atteint une certaine cohérence dans le cadre des premières tentatives de politique économique de type « keynésien » des gouvernements « planistes » à participation socialiste à la veille de la guerre¹.

Le dispositif qui se met en place après 1945 s'appuie sur une forme de rationalisation du travail, une production de masse, une amélioration du pouvoir d'achat des salariés et un système de sécurité sociale assurant la régularité de la consommation. Le projet d'accord de solidarité sociale, signé clandestinement sous l'occupation en 1944 entre les organisations syndicales, les organisations patronales et des fonctionnaires, tout comme le dispositif légal de 1948 instaurant un système global de relations professionnelles fondé sur la concertation entre organisations des employeurs et des travailleurs illustrent cette évolution en Belgique.

C'est dans ce contexte que naît la CTG. La perspective dans laquelle Dor la situe reflète d'ailleurs bien l'état d'esprit de l'époque : « l'étude du travail humain est un problème de tous les temps », certes, mais il en est venu à prendre un contenu spécifique, « car le problème du plein emploi se pose chaque jour davantage et s'interpénètre avec celui de l'équilibre des prix et salaires » (Dor : 300) [6].

Le système CTG

Par rapport aux entreprises comparables menées dans d'autres pays pendant la même période, la démarche de la CTG présente un certain nombre de caractéristiques originales. Tout d'abord, elle a des ambitions générales ; tous les emplois, de l'ajusteur au directeur du personnel en passant par le fleuriste et le déménageur, doivent pouvoir être analysés grâce à elle et être rangés sur une échelle unidimensionnelle (elle-même fondée sur de multiples critères, nous y reviendrons). Ensuite, elle concerne des postes de travail et non des professions ou des métiers. Enfin, elle ne se penche pas à proprement parler sur les tâches effectuées mais plutôt sur les exigences des tâches à accomplir, sur les qualités à mobiliser pour réaliser le travail prescrit.

Les promoteurs de cette méthode avaient en

outre un projet bien plus vaste que la simple mise en ordre des emplois et même des salaires : « l'élaboration d'une grille de qualification qui doit pouvoir être mise dans les mains de l'ouvrier et de l'ingénieur, de l'électricien et du pelletier, est chose difficile, réclamant énormément de prudence, de perspicacité et de volonté d'aboutir ». Et L. Dor d'ajouter : « c'est tout un peuple qu'il faut éduquer » (1948 : 300) [6].

Le système CTG repose sur l'analyse des fonctions et non sur l'utilisation de catégories telles que celles qui servent à l'établissement d'un dictionnaire des professions. Pour définir les exigences des fonctions, la CTG a fixé son choix sur 32 critères répartis en 5 groupes : les connaissances, les qualités physiques, les qualités mentales, les qualités morales et les circonstances d'exécution.

1. Les connaissances sont divisées en : connaissances scolaires et formation intellectuelle, connaissances complémentaires, apprentissage et formation guidés, apprentissage et formation pratique libres.

2. Les qualités physiques sont décomposées en : vue, toucher, ouïe, odorat, goût, rapidité des mouvements, précision des mouvements, combinaison ou coordination des mouvements, rapidité de réaction, agilité, effort, position difficile.

3. La méthode décompose les qualités intellectuelles et mentales en : attention et concentration d'esprit, jugement, mémoire, esprit inventif, sens esthétique.

4. Les qualités morales comprennent : l'autorité de commandement, l'autorité morale, le sang-froid, l'ordre et la propreté, la présentation, la conscience professionnelle envers autrui, envers l'entreprise (responsabilité).

5. La méthode tient compte de l'éventualité des risques d'accidents et de maladies et fait intervenir les circonstances d'exécution du travail.

1. Alors que le mouvement socialiste est très affaibli par la crise des années 1930 et a connu une lourde défaite électorale en 1929, Émile Vandervelde, président du parti, fait appel en 1933 à Henri De Man pour préparer « un plan d'action économique, plate-forme de revendication immédiate et programme d'action pour le gouvernement ». Le Plan vise à instaurer un régime d'économie mixte, à élargir le marché intérieur pour résorber le chômage, et à réaliser une véritable démocratie économique et sociale.

Dans la foulée de ce programme, les socialistes participèrent au gouvernement en 1935 et tenteront de mettre en œuvre une véritable politique « keynésienne » de relance économique.

Les conceptions d'État autoritaire et de socialisme national qui seront plus tard défendues par De Man et qui entraîneront ce dernier à collaborer avec l'occupant peuvent être interprétées comme la théorisation de l'échec de la politique planiste et feront du plan, suivant les termes de l'historien José Goto-vitch, « l'enfant prodige, prématurément disparu du socialisme belge ».

Les quatre premiers groupes concernent donc les exigences inhérentes à l'exercice proprement dit de la fonction et le cinquième situe le milieu de travail tel qu'il existe dans l'entreprise où la fonction est exercée.

Chacun de ces critères est évalué individuellement, à l'aide d'une méthode alphanumérique, choisie pour éviter « la confusion que bon nombre de personnes ont faite entre la classification et la rémunération des fonctions » (Dor : 303) [6], pour « augmenter l'objectivité et permettre de mieux nuancer les appréciations » (CTG, I : 3) [3]. Le système « utilise des lettres pour marquer les diverses gradations ou niveaux de l'exigence considérée et elle les affecte d'un indice numérique pour en préciser le degré d'utilisation » (CTG, I : 3) [3]. Cette technique est employée pour évaluer chaque exigence. Ainsi, par exemple, un poste exigeant un bon odorat pendant moins de 10 % du temps de travail sera noté a1 pour ce critère, tout comme le poste réclamant une position gênante pendant moins de 10 % du temps. Et un poste demandant une position particulièrement pénible pendant plus de 60 % du temps sera, pour ce critère, noté c3, tout comme le poste exigeant une utilisation aussi intensive de l'odorat.

Les exigences du poste de travail qui, considérées dans leur ensemble, forment ce que la CTG appelle la qualification, sont donc définies par 32 formules alphanumériques, plus ou moins complexes. On comprendra aisément qu'une telle notation ne rend pas la comparaison entre les postes très aisée. A ce stade, elle est même impossible. C'est pourquoi la CTG dont, rappelons-le, l'objectif est d'établir un classement des postes, a dû établir un système de transformation des codes alphanumériques pour permettre, dans un premier temps, le classement des valeurs de chaque critère et, dans un deuxième temps, l'addition de ces valeurs, pour aboutir à la hiérarchisation des postes de travail.

C'est ce système de transformation, qui est loin d'être explicite, qui fait l'essentiel de la méthode CTG. Comment en effet attribuer à la valeur prise par chaque critère une note, numérique cette fois, qui autorise la détermination des exigences des postes et leur classement ?

Classification et salaire

Dans la littérature qui émane de la CTG ou qui porte sur ces travaux, une tension apparaît clairement quand il est question de la relation entre classification et hiérarchie des salaires. Ainsi, par exemple, dès ses débuts, la Commission précise : « La classification professionnelle ne constitue, toutefois, qu'un élément de solution au problème des salaires et l'on ne saurait assez insister sur la nécessité de ne juger les résultats auxquels elle permet d'aboutir qu'en se pénétrant bien de cette idée » (1946 : 1135) [2]. Plus tard, Dor ajoute « bon nombre d'esprits (...) avaient cru trouver dans la classification des professions une panacée à l'harmonisation des salaires. C'était là une conception

étroite du rôle de la classification des professions (...) » (Dor : 303) [6]. Et enfin, le document final de la CTG conclut : « la méthode permet entre autres d'établir la valeur relative des diverses fonctions exercées dans un milieu homogène et d'en établir une hiérarchie, notamment utilisée pour fixer l'échelle des salaires à attribuer aux diverses fonctions de l'entreprise.

La Commission technique générale rappelle cependant que la détermination du niveau économique des salaires et leur fixation est l'apanage exclusif des chefs d'entreprise et des travailleurs ou de leurs organisations professionnelles » (CTG, III : 3) [3]. Voyons donc quel est le lien qui, de fait, est établi entre classification et salaire par le système CTG.

En examinant superficiellement les notes associées aux valeurs alphanumériques de chaque critère, on doit se borner à constater un double arbitraire. Arbitraire dans les gradations internes à chaque critère d'abord : un poste exigeant une agilité très bonne pendant plus de 60 % du temps obtiendra par exemple une note plus élevée qu'un poste exigeant une bonne agilité pendant plus de 60 % du temps et une très bonne agilité pendant 10 à 60 % du temps. Arbitraire dans les comparaisons entre les critères ensuite : un poste demandant de légers efforts pendant moins de 10 % du temps recevra, pour ce critère, 5 fois plus de points qu'un poste n'en recevra pour une bonne agilité pendant la même proportion de temps.

Si l'on examine de manière plus approfondie la méthode de notation utilisée par la CTG en confrontant les sources dont nous disposons à ce sujet, on remarquera toutefois qu'elle est l'expression d'une certaine logique qui repose sur ce qu'elle est censée contribuer à déterminer, à savoir la hiérarchie des salaires. L'« échelle de référence » qui est utilisée pour passer de la notation alphanumérique à la notation numérique et pour estimer l'importance relative de chaque critère est en effet apparemment celle qu'offrent les échelles salariales existantes. Comme le dit Dor : cette transformation « consistait en quelque sorte à déterminer les valeurs qui devraient remplacer les notations alphanumériques pour cadrer le mieux possible avec la hiérarchie traditionnelle implicitement contenue dans la hiérarchie des salaires existants » (304) [6].

La classification des postes qui était censée, indirectement, servir de base à l'évaluation de la rémunération du travail est donc elle-même, directement, l'expression de la hiérarchie des salaires existantes. Cette dernière se voit donc légitimée par la mise en œuvre d'une méthode apparemment objective et scientifique.

A cet égard, la structure même du système CTG est particulièrement subtile. Celui-ci se définit et s'applique en effet en trois temps. Premièrement, la CTG définit les critères de qualification. Deuxièmement, les employeurs et les travailleurs, de commun accord et de concert, analysent les postes à l'aide de ces critères, car « L'acceptation

de la qualification du travail est avant tout une question de confiance réciproque entre les parties intéressées» (CTG, I, 93) [3]. Et ensuite, on reporte, à côté de la valeur de chaque critère, la note qui lui est associée et qui est elle aussi déterminée par la CTG, donc indiscutable. On aboutira ainsi à une hiérarchie des postes conforme à la hiérarchie moyenne des salaires ; celle-ci ne pourra donc être menacée par l'application du système, qui pourra tout au plus mettre en évidence les écarts par rapport à la moyenne.

Le système CTG avait donc tout pour réussir. D'une part, il émanait d'un groupe paritaire et devait être appliqué paritairement et, d'autre part, il risquait peu d'avoir des conséquences importantes sur la situation existante. Cependant, malgré cela et malgré le contexte institutionnel et idéologique de l'époque, on n'a jamais pu aboutir en Belgique à la mise en œuvre d'un système général de classification des emplois.

Les conventions collectives

En fait, si le système CTG avait l'ambition de codifier « objectivement » les situations existantes tout en éliminant les cas « anormaux » et « injustes »², il se superposait aux classifications déjà établies par les conventions collectives du travail. Dans l'entre-deux-guerres déjà, les classifications professionnelles avaient été considérées, dans leurs liens avec la hiérarchie salariale, comme objet et enjeu des négociations paritaires³.

Les pourparlers clandestins qui aboutirent, sous l'occupation, au projet d'accord de solidarité sociale concernaient la réadaptation des salaires, la sécurité sociale et la collaboration paritaire. En ce qui concerne ce dernier point, le projet d'accord (qui est en fait un pacte social) fixait les principes de la collaboration à l'échelon des entreprises, des branches d'activité, ainsi qu'au plan national et interprofessionnel.

Pour les branches, il s'agissait principalement de définir la compétence et la composition des commissions paritaires, éléments essentiels du dispositif, en tant que lieux de négociation des conventions collectives du travail (CCT). Précisément, le pacte donnait à ces commissions la mission « d'établir des bases générales de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle ».

Le 19 décembre 1944, au moment de la Libération, mais encore en pleine offensive des Ardennes, le Conseil Paritaire Général fut créé pour rencontrer les objectifs du pacte de solidarité sociale. Ce Conseil donna immédiatement naissance à la fois à la Commission Technique Générale et à l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires (à ce propos, cf. par exemple Magrez-Song, 1986) [9].

Les classifications professionnelles dans les conventions collectives

L'examen des classifications définies par les conventions collectives de branche fait d'emblée apparaître le clivage entre les ouvriers et les employés. Alors que, dans les conventions qui concernent les ouvriers, les classifications sont diversifiées et hétérogènes, elles sont d'un même type dans les accords qui ont trait aux employés.

Pour les employés, les fonctions sont réparties en quatre ou cinq grandes catégories, les critères servant à définir celles-ci sont semblables dans les différentes branches, et les CCT donnent une énumération détaillée des fonctions et des tâches. Ainsi distingue-t-on le personnel administratif du personnel d'exécution et, souvent, le personnel d'exécution du personnel de cadre. Les différentes classes ainsi définies correspondent à des échelles de salaires minima conventionnels que l'employé gravit ensuite à l'ancienneté.

En ce qui concerne les ouvriers, les classifications ne font jamais peu de commentaires sur les différentes catégories et se contentent le plus souvent de les citer (manœuvres, spécialisés, qualifiés...) ou encore de les numéroter sans autre précision (1, 2, 3, 4...). Ces catégories peuvent éventuellement être associées à des tâches qui les définissent. Enfin, les classifications comportent une évaluation des catégories en fonction de critères très sommairement explicités. Ceux qui sont le plus fréquemment utilisés sont :

- le degré de complexité ou de technicité de la tâche ou l'intensité de l'effort physique ;
- la formation professionnelle requise ou l'expérience acquise ;
- le degré d'autonomie et/ou de responsabilité dans l'exécution des tâches.

Les discriminations à travers les classifications conventionnelles

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives, qui remet à jour et complète les dispositions prises peu après la guerre, permet au Ministre de refuser l'extension de la force obligatoire d'une convention qui contiendrait des disposi-

2. Dans sa préface à la première édition de la *Méthode de qualification du travail de la Commission Technique Générale*, le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale Léon-Éli Troclet écrit : « la méthode CTG permettra d'éliminer progressivement les anomalies salariales. Elle contribuera largement au maintien de la paix sociale ».

3. La première convention collective de travail conclue en Belgique a été ratifiée à Verviers en 1906, après un conflit qui prit la forme d'une grève suivie d'un « lock out ». Cette convention définit ce qui peut découler d'un contrat bilatéral : le salaire, le rythme de travail et sa durée, la sécurité et l'hygiène. Progressivement et surtout au cours de l'entre-deux-guerres, le nombre de CCT augmentera, leur champ d'action s'élargira et on installera des commissions paritaires, organes de concertation, temporaires à l'origine, où se concluront les CCT.

tions illégales. Or, les systèmes de classification des fonctions sanctionnés par les conventions collectives visent essentiellement à répartir les fonctions entre différentes classes et groupes de salaires de telle sorte qu'à chacune des catégories est attaché un salaire minimum conventionnel. A ce propos, tout un débat s'est engagé sur les discriminations de salaire dont les femmes étaient l'objet.

Faisant suite à la Directive prise par la Commission des Communautés Européennes le 10 février 1975 pour la réalisation du principe de l'égalité des rémunérations par le rapprochement des législations des États membres, une CCT est conclue en Belgique le 15 octobre 1975. Elle prévoit « l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe pour un même travail ou pour un travail de valeur égale ». Si la notion même de travail est aisée à définir et renvoie à des discriminations directes, il n'en va pas de même pour la notion de « travail de valeur égale », qui renvoie à des discriminations indirectes. Aussi l'application de la convention requiert-elle que l'on décèle « non seulement les discriminations formelles et explicites, mais aussi les discriminations plus cachées, résultant notamment de la manière dont les fonctions sont évaluées » (Commission du travail des femmes, 1976) [4].

Les cas de discrimination salariale directe entre les hommes et les femmes sont en effet très fréquents dans les classifications ouvrières des conventions collectives de l'époque. Citons, parmi beaucoup d'autres, l'exemple du secteur de la laiterie, beurrerie, fromagerie et produits lactés :

Salaires horaires au 1/5/1977 :

	Hommes	Femmes
Manœuvres	149,85 F	144,50 F
Spécialisés	155,60 F	150,20 F
Qualifiés	161,65 F	155,85 F

Ces situations, qui sont caractéristiques des conventions ouvrières et ne concernent pas les employés, disparaîtront cependant assez rapidement pour laisser la place aux discriminations indirectes. Alors que la CCT n° 25 du 15/10/1975 précisait dans son article 3 qu'« en aucun cas les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération », les systèmes d'évaluations « cacheront » pourtant des procédures aboutissant à justifier la situation des femmes concentrées dans les emplois les moins bien rémunérés. Soit les critères correspondant aux emplois masculins seront privilégiés (la force physique par exemple), soit les critères qui auraient pu être valorisés à propos des emplois occupés par des femmes (dextérité, attention soutenue, répétitivité) seront tenus pour négligeables.

Il ressort clairement de l'analyse des CCT que les classifications professionnelles ont été élaborées de manière empirique, pour qu'elles reflètent les pratiques salariales existantes et non pas pour corriger les discriminations inhérentes à ces pratiques.

Cet état d'esprit est par exemple confirmé par le président de la compagnie aérienne SABENA quand, à l'occasion d'un conflit opposant les hôtesses de l'air à la direction, en 1976, il déclare « qu'une carrière identique pour les hommes et les femmes du personnel navigant de cabine de la SABENA ne peut être acceptée pour des raisons physiologiques ».

Depuis 1966, sous le choc qu'avait causé dans l'opinion la grève des travailleuses de la Fabrique Nationale d'armes de guerre, située à Herstal, dans la région liégeoise, la lutte pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes a pris pour cible en Belgique les discriminations contenues dans les classifications professionnelles des conventions collectives. La conclusion de la CCT n° 25 du 15 octobre 1975 représente une étape de ce mouvement. Depuis lors, d'autres progrès ont été réalisés ; les discriminations directes ont disparu et les indirectes se sont considérablement atténuées. Il n'est plus question de procéder aussi ouvertement qu'il y a dix ans et de faire explicitement appel « aux raisons physiologiques » pour distinguer les carrières masculines et les carrières féminines. Le problème s'est en fait déplacé, suivant le schéma esquissé par A.-C. Decouflé et M. Maruani (1987) [5], du travail vers l'emploi. La discrimination entre les hommes et les femmes n'est plus tant une question renvoyant à des tâches spécifiquement masculines ou féminines mais se pose plutôt en termes d'accès (et de non accès) à l'emploi. Elle réside aujourd'hui principalement dans les conditions de recrutement, de licenciement et de promotion.

« Classement » et « classification »

Dans sa préface, déjà citée, à l'exposé de la méthode CTG, le Ministre Troclet notait que deux méthodes sont possibles pour établir « une nomenclature de la qualification du travail » : « la plus simple est celle du classement par catégories » ; c'est celle qu'adoptent les CCT. La seconde méthode, « dite méthode des cotes consiste à faire l'étude d'une profession » de manière à comparer des fonctions similaires exercées dans des entreprises différentes ; c'est le système CTG.

Comment se combinent, dans le cadre des relations professionnelles, ces deux pratiques classificatoires qui prennent leur source dans le pacte social conclu pendant la guerre et qui se trouvent institutionnalisées par les décisions prises par le Conseil Paritaire Général en 1945 ?

Les questions de classification et de qualification ne sont que très grossièrement délimitées par

les CCT conclues à l'échelon des branches d'activité. De plus, ces délimitations ont en général un caractère indicatif et supplétif, une grande liberté étant, dans ce domaine, laissée aux entreprises. Si bien qu'une distinction s'est instaurée dans les faits entre les CCT définies paritairement et des classifications d'entreprise élaborées par la direction et dont seule l'application est contrôlée paritairement. Dans de nombreux cas, ces dernières sont le produit de systèmes inspirés par la méthode CTG.

Dans certaines branches d'activité, comme les fabrications métalliques, des tentatives d'élaboration paritaire de classifications basées sur des techniques apparentées à celles de la CTG ont été entreprises. Elles n'ont toutefois jamais abouti à un accord.

De ce point de vue, c'est sans doute dans l'industrie chimique que l'on peut trouver l'essai le plus achevé. Dès 1961, une convention adoptée dans ce secteur avait l'ambition de « régler définitivement et intégralement l'article 119 du Traité de Rome » sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour parachever cette tentative, la CCT conclue en 1963 propose en effet le recours à une méthode de qualification dérivée du système CTG. Mais cette méthode, d'application facultative d'ailleurs, n'est guère utilisée par les entreprises, qui conservent leur propre classification des emplois.

De manière générale, dans le système paritaire de relations professionnelles très institutionnalisé et reposant sur la libre négociation des interlocuteurs sociaux que connaît la Belgique, une grande méfiance a entouré les systèmes « scientifiques » de classification, perçus comme risquant d'imposer des limites au négociable.

De ces pratiques résultent une grande variété de classifications propres à des entreprises ainsi que des nomenclatures définies par des conventions collectives de branche. Le plus souvent même, plusieurs classifications d'emploi coexistent dans une même région et dans une même entreprise, où employés et ouvriers font l'objet de classements distincts. Les entreprises adoptent en effet un système de classification des emplois pour rémunérer de la même manière des postes analogues et fonder la différenciation des salaires sur les différences, réelles ou supposées, entre les postes. Ces mécanismes supposent non pas la rareté de la main-d'œuvre mais bien celle de certaines compétences. Ils mènent à la constitution d'un marché du travail interne à l'entreprise, qui dispose alors des moyens d'élaborer une grille de salaires, ainsi

qu'un système de mobilité interne. La multiplication des classifications entraîne donc un cloisonnement des marchés ; alors que les classifications d'emploi sont conçues pour restituer au marché sa transparence, elles deviennent en pratique des instruments de gestion de la main-d'œuvre dans des marchés segmentés. Ceci montre bien l'impossibilité d'enfermer dans des grilles uniformes des réalités diversifiées et mouvantes. Cela traduit également le fait que la définition même des fonctions et des emplois est difficilement réductible à un objet susceptible d'être décrit et classé mais est davantage le résultat des rapports de force qui se nouent à l'occasion des relations de travail et qui sont contestés et négociés par les partenaires en présence.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] R. Blanpain, « Le rapprochement des statuts de l'ouvrier et de l'employé. Étude juridique comparative », *Revue du travail*, 69^e année, septembre-octobre 1968, pp. 1257-1319.
- [2] Commission technique générale, « Salaire et classification professionnelle », *Revue du travail*, novembre-décembre 1946, pp. 1134-1135.
- [3] Commission technique générale, *Méthode de qualification du travail*, Ministère de l'emploi et du travail, Bruxelles, 2^e édition, 1965 (1^{re} édition : 1957), trois fascicules.
- [4] Commission du travail des femmes du Ministère de l'emploi et du travail, Avis n° 6 du 22 mars 1976.
- [5] A.-C. Decouflé, M. Maruani, « Pour une sociologie de l'emploi », *Revue française des affaires sociales*, n° 3, 1987, pp. 7-27.
- [6] L. Dor, « Classification des professions. Buts-problèmes- recherches », *Revue du travail*, 49^e année, avril 1948, pp. 300-307.
- [7] F. Ewald, *L'État Providence*, Paris, Grasset, 1986.
- [8] L. François, « La différenciation entre les diverses catégories de travailleurs en Belgique », *Revue du travail*, 68^e année, août 1967, pp. 1121-1159.
- [9] G. Magrez-Song, « Un siècle de relations collectives du travail : du non-droit collectif à la dérégulation collective », *Cent ans de droit social belge*, Bruylant, Bruxelles, 1986, pp. 279-318.
- [10] J. Piron, « De la distinction légale entre le travailleur dit « ouvrier » et le travailleur dit « employé », *Revue du travail*, 57^e année, septembre 1956, pp. 1277-1296.
- [11] P.J. Proudhon, *De la création de l'ordre dans l'humanité*, Librairie internationale A. Lacroix et cie, Paris, 1873 (1^{re} édition : 1843).