

Le paiement de la responsabilité ou le fragile édifice des classifications professionnelles

Les avions ont été bloqués durant quelques week-ends par une grève des mécaniciens au sol d'Air France, grève relayée par un mouvement de « grève des signatures » dans plusieurs ateliers, puis d'un arrêté de justice condamnant plusieurs syndicats d'Air France pour cette forme de grève. Comme tout conflit, il est le signe d'un dysfonctionnement des équilibres sociaux, révélateur de questions non résolues. En l'occurrence, ce conflit de la Direction Générale Industrielle vient nous rappeler que les grilles de classification sont des édifices fragiles, fixant pour un temps donné des repères hiérarchisés de classement entre les emplois en s'appuyant sur un consensus nécessaire. Mais il interroge aussi la possibilité (ou la nécessité) de prendre en compte de nouveaux critères émergeant dans les modifications les plus récentes de l'organisation du travail, comme la notion de responsabilité individuelle.

C'est en effet au nom d'un plus juste paiement de la responsabilité prise – en l'occurrence la signature validant le bon état technique de l'avion et son possible départ de l'escale – que les mécaniciens – avion ont déclenché des grèves surprises. Une coordination informelle animait ce mouvement communiquant par messages SMS. La revendication portait sur la reconnaissance de ces seuls mécaniciens, sans intégrer les milliers d'autres mécaniciens et techniciens concernés. La réponse de la direction, en reconnaissant par une augmentation substantielle de salaires cette responsabilité particulière, a proposé une lecture hiérarchisée de ce type de responsabilités, suivant le niveau de licence aéronautique. Les implications d'une telle reconnaissance de nouvelles « qualifications réglementaires » que représentent ces licences individuelles, relevant de nouveaux règlements européens, sont encore mal évaluées. Mais surtout, ces mesures ouvrent la « boîte de Pandore » d'une plus « juste » valorisation du travail.

La classification, un vieux débat

Le besoin de classer les activités entre elles est récent dans une société pourtant hiérarchisée depuis toujours. La différenciation des activités, s'appuyant sur la division du travail est le signe d'une organisation sociale évoluée. La hiérarchisation sociale, dans la société pré-salariale, repose sur deux notions parallèles, le statut et la propriété. C'est le statut de maître ou d'esclave, de seigneur ou de serf, qui fixe la position sociale. Le revenu se présente sous la forme de rente foncière, de revenu d'un titre de noble, de prébende pour le marchand reconnu, de jurande pour l'artisan. La propriété fixe le revenu.

La société salariale, permettant la disjonction entre le statut et le revenu, va ouvrir un vaste chantier, celui de l'appréciation portée sur les différentes activités. Dans un monde hiérarchisé, la valeur différente portée à chaque activité amène à donner des salaires différents.

Les réponses traditionnelles du mouvement ouvrier

Le mouvement ouvrier a su bâtir des contre-feux relativement efficaces pour contrer cette logique de division. C'est ainsi que la moitié du revenu relève d'une logique de solidarité

autour du salaire socialisé qui couvre partiellement ou entièrement la plupart des champs de la « reproduction de la force de travail » (Marx) tels que éducation, santé, transport, logement, etc. Si ces mécanismes n'opèrent pas dans une logique redistributive sauf à la marge, ils représentent néanmoins la volonté de disjoindre le revenu d'une appréciation directe du travail réellement fourni. En cela, il rejoint l'idée d'un statut de salarié plutôt que d'un revenu lié à une activité précise.

Sous la pression constante de l'idéologie dominante, le monde ouvrier a été confronté à la proposition pernicieuse de répondre individuellement à la demande d'évolution salariale. C'est par la soit-disante reconnaissance de compétences, en fait un mirage puisque ce domaine reste à la main du maître qui y intègre, sur la base de sa propre échelle de valeur, ses critères sur la base de ses besoins immédiats dictés par la production. Cette offensive sur la qualification se double d'un élargissement de la « mise à disposition » à toute la personne, qui devient disponible nuit et jour, en corps et en esprit.

Le mouvement ouvrier a répondu à cette pression individualiste par la qualification : une somme d'expérience, de connaissances acquises sur le tas, de connaissances théoriques acquises lors de la formation initiale ou continue. Un espace ouvert au dialogue, aux compromis, un espace souple permettant que la vie sociale s'y déploie. Un espace évolutif, où ce qui est acquis ne peut être retiré, où l'on ne peut donc que progresser. Le système de valeur aéronautique s'est construit sur ce socle, autour de la technique comme expression de la qualification et cadre de valorisation.

Nouvelle donne ?

C'est donc ce fragile équilibre des classifications que vient bouleverser le conflit des mécaniciens, de même que ceux-ci remettent en cause les réponses traditionnelles en terme de qualification. L'écho rencontré par ces revendications parmi les techniciens de la DGI repose certes sur le besoin d'augmentation de salaires (les petites augmentations de salaires régulières permettent tout juste de maintenir le pouvoir d'achat), à la lumière de l'effet d'annonce de bénéfices substantiels de la compagnie.

Nous voulons juste ici soulever deux autres dimensions du travail soulevées par ce conflit : sa coïncidence avec la sortie du statut du personnel (4 mai 2006) et la question de la prise en compte des évolutions de l'organisation du travail.

Dans une première lecture, le conflit démontre que les anciens compromis peuvent être remis en cause. L'écart de salaire, donc la reconnaissance de la valeur comparée du travail entre les mécaniciens de piste, par exemple, et d'autres catégories, ne reflèterait plus, aux yeux des mécaniciens avion, les places respectives dans l'organisation du travail. Qu'est-ce qui faisait que l'ancien écart (resté plutôt constant depuis des dizaines d'années) serait devenu moins « juste » ? Nous faisons l'hypothèse que le déclenchement de ce conflit, deux semaines seulement après la sortie du statut du personnel d'Air France, démontre que ce statut, tout en fixant le cadre du compromis classificatoire au sein du personnel, exprimait aussi le sens commun donné au travail. Le statut comme acte réglementaire de l'Etat dépassait ces contradictions en « figeant » les classifications. Les agents n'ont-ils pas simplement pris au mot les responsables de l'entreprise qui leur disait pendant des années : nous ne pouvons pas répondre à vos revendications parce que nous sommes une entreprise publique gérée par l'Etat. Dans ce sens, ce conflit ne serait que le signe annonciateur de nombreux autres conflits catégoriels...

Une deuxième lecture du conflit met en évidence que les formes d'organisation du travail évoluent, et avec elles les valeurs attribuées aux différentes positions. Les mécaniciens avion demandent ici la reconnaissance de leur place dans l'organisation du travail, qui repose de plus en plus sur une responsabilité confiée formellement à un individu. Ils mettent en lumière la contradiction entre le rôle confié à l'individu, prenant ses responsabilités, et l'absence de reconnaissance de son rôle par l'entreprise.

Reste à savoir si l'angle sous lequel a été engagé le débat par les mécaniciens avion est le bon. La question de la prise en compte de la responsabilité n'est pas nouvelle. Elle figurait parmi les « critères classant » des grilles de classification que la Métallurgie a imposé à la fin des années 70, remettant en cause des dizaines d'années d'acquis sociaux. C'est justement la prise en compte de cette responsabilité technique aéronautique que ne permettait pas la méthode HAYE, méthode utilisée à la DGI dans les années 90, de peser des postes d'encadrement suivant la seule valeur financière des décisions prises.

Une approche plus juste que celle des mécaniciens avion mettrait en évidence la qualification supérieure que demande aujourd'hui cette prise de décision, ne serait-ce qu'à travers les semaines de formation, quelques fois en anglais, que les mécaniciens doivent absolument valider par un test difficile. C'est cette augmentation de la qualification qui aurait dû être au centre de la nouvelle valorisation demandée.

Une autre approche, basée sur la lecture du sens social donné au travail, permet de sortir de cette question de la valeur attribuée au travail. Cette autre approche repose sur l'idée que le travail aéronautique ne produit pas de la valeur, mais s'insère dans une mission qui lui donne tout son sens. Faire partir un avion à l'heure et en toute sécurité, cet objectif ne peut reposer que sur un travail collectif où chaque élément de la chaîne attache une importance égale à la sécurité, et où chacun sait qu'il est reconnu dans ce rôle. C'est le collectif qui doit être reconnu et qui permet une « juste » reconnaissance de chacun, à partir de son insertion dans le travail collectif.

Le 25 juin 2006.