

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

*Françoise Calabrese, Nathalie Quintero,
avec la collaboration de Catherine Moreno*

*La négociation d'entreprise
sur les classifications,
la formation professionnelle et l'emploi
Exploitation de la base de données ACCENT*

NUMÉRO 96 / JUILLET 1994

d o c u m e n t s
o b s e r v a t o i r e

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE
SUR LES CLASSIFICATIONS,
LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET L'EMPLOI



EXPLOITATION DE LA BASE DE DONNÉES ACCENT

*Françoise Calabrèse, Nathalie Quintero,
avec la collaboration de Catherine Moreno*

.....
C é r e q
.....

Document n° 96
Série observatoire

Juillet 1994
.....

AVANT - PROPOS

Le dispositif ACCENT a été créé en 1992 par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications à la demande de la Direction des Relations de Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin de contribuer à mieux appréhender l'état de la négociation d'entreprise dans les domaines des classifications, de la formation professionnelle et de l'emploi. L'objectif de cette collaboration est de contribuer au développement du dialogue social en enrichissant l'information disponible sur les domaines de négociation particulièrement innovants.

La base de données ACCENT fait l'objet d'une convention entre le Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, représenté par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et de la statistique et la Direction des Relations de Travail, et le CEREQ. L'objet de cette convention comprend la réalisation par le CEREQ de la saisie des accords signés au cours du premier semestre de l'année précédant la sortie du bilan de la négociation collective, la réalisation des traitements de l'information recueillie et des exploitations statistiques qui en découlent et la participation à travers l'analyse de ces résultats au bilan annuel de la négociation collective¹.

¹ Cf "La négociation collective en 1992". La Documentation française, Paris, 1993.

SOMMAIRE

Introduction	p 7
I - Profils des entreprises signataires d'accords sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi	p 13
II - La négociation sur les classifications : les aménagements de la structure du système de classification s'imposent	p 21
III - La négociation sur la formation professionnelle : un outil au service des politiques d'emploi et de gestion des qualifications	p 31
IV - La négociation sur l'emploi : une gestion des sureffectifs	p 41
V - Procédures de concertation et continuité du processus de négociation . . .	p 53
VI - La transversalité des accords d'entreprise sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi	p 57
Conclusion	p 61
Annexes	p 65

INTRODUCTION

Les lois Auroux, en rendant obligatoire la négociation d'entreprise sur les salaires et la durée du travail ont imposé une responsabilité aux partenaires sociaux locaux et suscité dès le milieu des années 1980 une explosion du nombre d'accords d'entreprise. Certains observateurs ont pu penser dès lors, que le déclin de la négociation de branche s'amorçait au profit de la négociation collective d'entreprise. Cependant, l'analyse de la négociation d'entreprise de 1990 à 1993 tend à nuancer ce constat trop hâtif et confirme le maintien des deux niveaux de négociation ; une structuration et une diversification de la négociation au niveau local, et une affirmation du poids de la négociation de branche sur certains thèmes plus particulièrement.

De 1988 à 1992, on assiste à une augmentation constante du nombre d'accords sur les thèmes des classifications, de la formation et des politiques d'emploi qui s'inscrivent dans l'actualité des mutations technologiques et organisationnelles. L'évolution de la négociation d'entreprise sur ces thèmes centraux est très semblable aux tendances relevées pour l'ensemble des accords d'entreprise tous thèmes confondus. Ainsi la proportion des accords portant sur les politiques négociées de gestion de la main d'oeuvre était en 1990 de 9,8 % , en 1991 de 11, 3 % , et de 12,8 % en 1992 , malgré un repli du nombre total d'accords signés de 6 % .

Cette apparente concordance dans les partitions depuis le début des années 1990, nous invite à avancer, à titre d'hypothèse, et sans pouvoir neutraliser totalement les effets de conjoncture qui peuvent exister sur une si courte période, l'idée selon laquelle la nature de la négociation d'entreprise sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi commence à évoluer depuis le début des années 90. Corrélativement, les conditions dans lesquelles s'effectue la négociation d'entreprise ont une influence considérable sur sa propre nature et sur les conditions de sa mise en oeuvre.

L'évolution de la négociation d'entreprise sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi s'appuie principalement sur quatre processus en cours. Le fait qu'elle s'accompagne progressivement d'un habillage procédural et instrumental sans précédent, une planification du processus de négociation fondée sur une organisation rigoureuse de calendriers de rencontres entre les partenaires sociaux, une certaine stabilité dans les profils d'entreprises qui négocient sur ces thèmes depuis 4 ans et l'évolution des politiques managériales qui pèsent sur la politique contractuelle de l'entreprise.

L'analyse de la négociation d'entreprise sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi au cours du premier semestre 1993 rend compte de cette évolution.

La stabilisation du dispositif ACCENT

Les aménagements apportés à la grille d'analyse des accords d'entreprise au cours de cette phase de stabilisation du dispositif sont d'ordre qualitatif et quantitatif. Ils traduisent un infléchissement dans les objectifs de la base de données ACCENT, en vertu de nouvelles orientations définies conjointement par le CEREQ et la Direction des Relations de Travail, mais s'inscrivent dans la continuité des exploitations effectuées en 1991 et 1992.

La première évolution réside dans le passage d'une logique d'analyse de "contenu" des accords d'entreprise à une logique de "repérage" des grands objets de négociation. L'élaboration d'une nouvelle structure de la grille d'analyse des accords d'entreprise construite comme les années précédentes autour de grandes variables d'objets, et de quelques modalités de contenu atteste de cette orientation. L'enjeu de cette transition d'une logique d'étude (de 1991 à 1992) à une logique de repérage (1993) renvoie à une double exigence : tenter de neutraliser les effets de "mode" qui accompagnent l'évolution de la négociation d'entreprise et asseoir la stabilité et la pérennité du dispositif d'analyse des accords d'entreprise.

Cette logique de repérage autorise une analyse plus fine de certaines interactions, telles que la relation Branche/Entreprise ou encore Accord inter-professionnel/Accord d'entreprise, qu'il faut appréhender dans leurs développements et dans la transformation de leurs objectifs respectifs. Elle tend vers un examen détaillé des finalités de la politique de formation, des outils dont se dotent les entreprises pour

mettre en oeuvre ces actions de formation, des modalités de validation et de reconnaissance des compétences acquises, des mesures relatives à la prévention de l'exclusion, de la transversalité de certaines dispositions liées à la gestion des compétences individuelles et collectives. Cette approche n'exclut pas toute tentative de proximité et de fidélité vis à vis des dispositions constitutives de l'élaboration par les partenaires sociaux d'un accord d'entreprise.

NOTE METHODOLOGIQUE

Les aménagements quantitatifs et qualitatifs concernent l'outil statistique, à savoir la grille d'analyse et le système d'exploitation statistique. La structure de la grille d'analyse en quatre volets, "contexte", "objet", "contenu" et "procédures" qui permettait de repérer, à partir de l'objet, les accords s'inscrivant dans le champ d'une révision potentielle de leur politique de gestion des compétences a été écartée au profit d'une structure standard pour chacun des thèmes. Le nombre de variables (950) de la grille 1992 a été allégé. La nouvelle structuration de la grille d'analyse renvoie à une simplification, elle ne comporte que 250 variables et modalités, déjà présentes dans les versions précédentes.(1)

L'hétérogénéité des accords d'entreprises dans leurs formes (une ligne à 100 pages), leurs natures (déclaration d'intention, Accord-Cadre, accord de contenu) et leur types (accord, protocole, avenant, procès verbal, compte rendu) exclut une analyse exhaustive de leur contenu.

Afin de pallier ce manque d'exhaustivité, l'introduction systématique de variables "Autre" pour chaque objet de négociation a été effectuée. Elle écarte de la sorte toute perte d'informations et autorise à tout moment un retour rapide à l'information contenue dans le corps du texte de l'accord.

L'élaboration d'un thésaurus définissant des conventions de saisies des informations contenues dans l'accord concourt aux aménagements qualitatifs apportés à la grille d'analyse.

La phase d'exploitation statistique et informatique a connu également des modifications visant un accès plus convivial de l'outil statistique par l'adoption du logiciel ETHNOS de traitement d'enquêtes sociologiques, au dépens du système statistique SAS. Ce logiciel propose un éventail de fonctionnalités qui permettent, la construction d'une grille d'analyse, une analyse des données par tris à plat ou tris croisés, l'analyse des modalités d'association de variables, l'édition de tableaux statistiques, d'histogrammes et le traitement en continu de données sur 5 années consécutives.

L'accessibilité d'ETHNOS conduit à des interrogations rapides de la base de données.

Les aménagements qualitatifs et quantitatifs apportés fin 93 à la base de données induisent quelques modifications sur le plan de la structure du dossier du bilan annuel de la négociation collective qui s'organise en trois grandes parties ; une description des profils d'entreprises qui négocient sur ces thèmes, une analyse thématique et transversale des objets de négociation et une présentation de tableaux statistiques. Ces modifications précisent le statut du dossier et reprennent la préoccupation de la Direction des Relations du Travail de rendre compte de manière descriptive et explicite des nouveaux enjeux qui sous-tendent l'élaboration d'un accord d'entreprise.

L'analyse d'un accord d'entreprise ne nous enseigne rien sur les logiques qui ont présidé à sa construction, ni sur les accès résistances suscitées par sa mise en oeuvre au sein de l'entreprise. Le CEREQ, la D.R.T et la D.A.R.E.S ont engagé conjointement des monographies d'entreprises sur certains accords signés en 1991 et 1992. Ces investigations empiriques permettent d'appréhender les conditions historiques de la négociation, les stratégies respectives des partenaires sociaux et les modalités de la mise en oeuvre des accords. La complémentarité des investigations empiriques et de l'analyse des accords d'entreprise au sein du dispositif ACCENT permet d'appréhender la dimension stratégique des politiques négociées de gestion de la main d'oeuvre.

(1) - Cf en annexes la présentation de la grille d'analyse 1993

Les attentes du Ministère du Travail en termes d'exploitations de la base de données ont été également redéfinies dans le cadre d'une note d'orientation. Elle précise la forme de présentation du dossier et le type d'informations attendues pour figurer dans le bilan annuel de la négociation collective. L'objectif du dossier est de dégager les grandes tendances de la négociation d'entreprise, d'appréhender la dynamique du processus de négociation et l'interaction entre les différents niveaux d'intervention des partenaires sociaux. La continuité des données et des sources statistiques demeure une préoccupation constante du CEREQ, c'est pourquoi la base de données doit demeurer un dispositif d'analyse systématique et continu de la négociation sur les classifications, la formation et l'emploi. Le caractère de pérennité du dispositif ACCENT n'exclut nullement une révision régulière de certaines variables de la grille d'analyse, comme cela a été le cas en 1993. Les traitements statistiques effectués l'année précédente, de nouvelles tendances observées au niveau de la négociation de branche ou d'accords interprofessionnels qui pèsent en partie sur le contenu de la négociation d'entreprise peuvent initier une révision annuelle de quelques modalités.

La stabilisation de la base de données ACCENT aura duré deux années. Toutefois, les données collectées en 1991 et en 1992 restent disponibles et comparables à celles recensées en 1993. La continuité de l'analyse des politiques contractuelles en matière de gestion de la main d'oeuvre ne souffre donc pas de ces derniers aménagements.

I - Profils des entreprises signataires d'accords sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi

Les Directions Régionales du Travail et de l'Emploi nous ont transmis cette année, 286 accords d'entreprise pour le premier semestre 1993.

35 accords ont été retirés de l'échantillon : 26 accords hors période signés en 1992, 3 accords relatifs à l'aménagement du temps de travail, 3 accords relevant strictement d'enjeux salariaux sans dispositions relatives à l'aménagement de la structure de la grille de classification, 2 procès verbaux de comités d'entreprise et un procès verbal de désaccord.

L'échantillon sur lequel cette analyse est construite comporte 251 accords d'entreprise signés au cours du premier semestre 1993.

55,7 % de l'ensemble des accords portent sur le thème des classifications, 28,2% sur la formation professionnelle, et 45,8 % sur l'emploi. Les accords mixtes, c'est-à-dire ceux qui associent au moins deux thèmes de négociation représentent 37,8% des accords classifications, 85,9% des accords formation et 53,9% des accords emploi. Le tableau R1 fournit la répartition des accords d'entreprise par thème de négociation, en tenant compte de la mixité de certains accords. De fait, la population totale (326) ne correspond pas au nombre d'accords traités dans la base qui est de 251.

Un accord formation et un accord emploi sur quatre sont conclus dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier ; la proportion relative au thème des classifications est plus élevée avec un accord sur trois. L'obligation annuelle de négocier semble jouer un effet moteur moins important qu'en 1992, en particulier pour les accords classifications qui enregistrent un écart de 12 points à la baisse.

La négociation d'entreprise en 1993 se caractérise par une chute importante du nombre d'accords sur le thème des classifications, 140 contre 212 en 1992, alors que sur la formation professionnelle et l'emploi il reste à peu près stable, respectivement 71 et 115 accords (Tableau R1). Ces résultats manifestent une évolution dans la nature et les contenus de la négociation, directement liée à la crise économique actuelle.

Une prédominance du secteur industriel

La répartition de l'ensemble des accords par secteurs d'activités (Tableau R2) traduit la prédominance des activités industrielles (56,1%) sur les activités de services (36,6%). La représentativité des activités de commerce est nettement plus faible (5,5%). Ces résultats restent équivalents à ceux constatés l'année précédente. Seuls les accords sur le thème de la formation professionnelle s'écartent un peu de cette répartition au profit d'une plus grande parité industries-services (49,2 % et 45,6% respectivement).

Le secteur de la Métallurgie rassemble un quart des accords négociés sur les trois thèmes (Tableau R3). Le secteur sanitaire et social non marchand est également très

présent avec 24 accords, suivi par les Banques, les Bureaux d'Etudes Techniques (17 accords chacun), et les Industries Agro-Alimentaires (14 accords). Les pratiques traditionnelles de négociation de ces branches d'activités sont par la même confortées alors que le secteur de la Chimie se singularise cette année par la faiblesse du nombre d'accords conclus. On peut rapprocher ce manque de dynamisme de l'absence de négociation de la branche d'activités en 92-93 sur ces thèmes.

Parmi les accords de classifications, on remarquera la présence de branches d'activités pour lesquelles jusqu'à présent la négociation d'entreprise était marginale, tel le secteur Sanitaire Social non marchand, les Bureaux d'Etudes et le secteur Sanitaire Social marchand. La négociation de branche est marquée dans ces secteurs par la conclusion d'un accord en février 92 au niveau des Laboratoires d'Analyse et une renégociation de la convention collective nationale de l'Animation Socio-Culturelle en avril 93. La convention collective des sociétés d'Assurances, contractualisée en mai 92, sur la création d'un capital temps-formation confère à la négociation d'entreprise sur le thème de la formation une place relativement importante (6 accords sur 71).

Une concentration de la négociation dans les grandes entreprises

73,7 % des accords tous thèmes confondus sont signés dans des entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 salariés (Tableau R4). Près de la moitié de ces accords provient de très grandes entreprises (500 salariés et plus) et 56 % des accords mixtes classifications, formation, emploi y sont négociés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés -4,3% des accords- la négociation reste marginale. La baisse du nombre de

PME négociant sur l'emploi peut certainement s'interpréter comme une difficulté plus grande à négocier dans un contexte de fortes contraintes économiques où les enjeux liés à la survie de l'entreprise sont activement prégnants.

Cette répartition est assez comparable à celle observée en 91 et 92 (Tableau R4 bis). Seule la part des entreprises de 50 à 199 salariés diminue au profit de plus grandes entreprises. Ces dernières gagnent en effet 5 points par rapport aux deux années précédentes.

Une répartition régionale centrée autour des grandes villes

L'île de France demeure la région où se conclut le plus grand nombre d'accords classification, formation, emploi avec un accord sur quatre (Tableau R5). Les régions Rhône-Alpes et PACA arrivent ensuite avec respectivement 31 et 23 accords. La moitié des accords est par conséquent négociée autour des principaux pôles d'emplois. La forte présence des régions Bretagne et Picardie relevée en 1992 n'est pas confirmée cette année tandis que le nombre d'accords conclus en Rhône-Alpes double en 1993.

Les proportions observées pour l'ensemble des accords se retrouvent pour chacun des trois thèmes sauf en ce qui concerne la région PACA qui enregistre seulement trois accords sur la formation contre huit en 1992.

Accentuation de la centralisation de la négociation

Les accords sont majoritairement conclus au niveau des entreprises, 62,9 % contre 37 % dans les établissements (Tableau R6). Cet écart déjà relevé en 91 et 92 tend à s'accroître d'année en année.

Contrairement à la tendance observée en 92, la centralisation de la négociation est davantage marquée sur le thème des classifications (66,4% des accords). Ces résultats s'expliquent en partie par le fait que la négociation sur les salaires dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier demeure une pratique d'entreprise (un accord sur trois est conclu dans ce cadre), l'établissement appliquant en cette matière les dispositions définies dans l'accord d'entreprise. La centralisation est encore plus accentuée pour les accords mixtes classifications (73,5%).

Des engagements syndicaux inégaux

Avec un taux de 70,1% le syndicat CFDT est majoritairement présent dans les entreprises qui négocient sur ces trois thèmes, suivi de près par la CGT (64,9%). Les syndicats CGC -50,2%- et FO -53,3%- enregistrent des taux de présence plus faibles tandis que la CFTC -32,6%- reste loin derrière. Les taux de présence de la CGT, la CGC et FO progressent de 5 à 8 % par rapport à 1992 (Tableau R7).

Une propension à signer généralement élevée -de 85% à 89,2% - confirme l'engagement fort des syndicats sur l'ensemble des thèmes négociés. Seul le résultat

de la CGT témoigne d'une réserve plus nette sur ces questions (61,3% contre 70,7% en 1992).

Dans les accords classification, le taux de signature est plus important, tous syndicats confondus, que sur l'ensemble des accords mais sensiblement inférieur aux tendances observées en 1992. Les enjeux liés à l'aménagement du système de classification et du système de salaire restent toujours aussi stratégiques pour les partenaires sociaux en termes notamment de présence aux négociations, même si l'accord ne donne pas lieu à une signature. La CGT est moins présente que les autres syndicats mais signe plus d'un accord sur deux. Les autres syndicats, CFDT, FO, CGC et CFTC présentent un taux de signature variant de 86 à 91%. La CGC signe plus d'accords sur ce thème - 90,2%- que sur l'ensemble des accords -88,8%- compte tenu du nombre d'accords de classification qui touche les catégories socio-professionnelles qu'elle est sensée représenter : 51 accords concernent les techniciens et agents de maîtrise et seulement 42 les ouvriers et employés.

La propension à signer des accords emploi des syndicats représentatifs diminue sensiblement par rapport à 1992 et retrouve des pourcentages avoisinant ceux de 1991. Pour la CGT il passe de 71,2% en 1992 à 65,7% en 1993. Les taux des autres syndicats se situent entre 80% et 94%. L'environnement économique, le nombre croissant d'entreprises en difficulté, les licenciements collectifs qui touchent également les emplois protégés des délégués syndicaux sont à mettre en regard des pourcentages élevés relevés ci-dessus.

Dans les accords sur la formation, la CFDT affiche un taux de signature légèrement plus élevé par rapport à l'ensemble des accords tous thèmes confondus. La CGC, FO et la CGT présentent une tendance inverse. On remarque un recul de 10 points par rapport à l'année 92 du taux de signature des syndicats CGC, FO et CFTC sur ce thème de négociation. Ce constat est à rapprocher du nombre croissant d'accords mixtes formation et des multiples enjeux qu'ils sous-tendent.

II - La négociation sur les classifications : les aménagements de la structure du système de classification s'imposent

Les accords traitant du thème des classifications (140) ne représentent en 1993 que 42,9 % des accords tous thèmes confondus alors qu'en 1992 on en comptabilisait 212 soit une proportion de 52,1 % .

1/3 des accords de classification sont signés dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier contre 41 % en 1992. Ces résultats confirment une atténuation de l'effet moteur de la négociation salariale pour ce thème de négociation.

Toutefois, même signés dans ce cadre, les accords de classification ne comportent pas que des dispositions d'ordre salarial, seulement 15,7 % renvoient à des enjeux salariaux (Tableau C1).

Près de trois accords de classification sur quatre font référence à une négociation antérieure (Tableau C3). 39,2 % font référence à un accord de branche, soit 27,8 % en termes d'application de la convention collective et 12,1 % en termes d'aménagement de l'accord national.

A ce titre, deux entreprises du commerce de gros entérinent les dispositions de la convention de branche négociée en 1992 et relative à l'élaboration d'une nouvelle grille de classification. Cet accord intervient après plus de six ans de négociation dans

ce secteur qui regroupe environ 260.000 salariés et plus de 18 activités différentes (distribution automobile, produits alimentaires, équipement sanitaire, etc...). La nouvelle classification prolonge l'élaboration par les partenaires sociaux d'une redéfinition des emplois analysés en fonction de trois critères : la compétence mise en oeuvre, l'autonomie et la responsabilité finale. Six niveaux combinent ces critères pour les employés et techniciens, quatre pour les cadres.

Dans un secteur voisin, celui du commerce et de la réparation automobile, les partenaires sociaux ont négocié un avenant à la convention collective nationale. Il prévoit le développement des qualifications professionnelles et précise leurs conditions d'obtention. Au premier semestre 1993, une seule entreprise reprend ces dispositions dans le cadre d'une négociation sur les classifications et la formation professionnelle.

7,1 % des accords de classification prennent la forme de conventions qui définissent le statut général des salariés (Tableau C1). Ces accords-cadres, qui ne contiennent aucune disposition concrète d'application, précisent le cadre légal et conventionnel dans lequel les salariés peuvent évoluer dans l'entreprise. Les accords de classification qui s'apparentent à ce type d'accords, définissent le statut des salariés et les dispositions réglementaires relatives à l'organisation du travail et aux modalités d'évolution dans l'entreprise. Ces conventions d'entreprise sont d'une manière générale, des accords mixtes, classification - formation - emploi, dans lesquels le volet formation définit des outils relatifs à l'organisation des actions de formation et les grandes lignes de la politique en la matière.

Ils sont majoritairement élaborés au niveau du groupe ou de l'entreprise, les modalités d'application et les aménagements locaux étant négociés au niveau des établissements ou des filiales. Le volet emploi comprend des dispositions d'ordre procédural et réglementaire relatives au contrat de travail, à ses conditions de contractualisation et de rupture, à la durée de la période d'essai, aux conditions de licenciement économique et de protection sociale des salariés en matière de retraite et de maladie.

32,8 % des accords de classification définissent des procédures de concertation et 20 % prévoient une information du personnel sur les dispositions entérinées dans l'accord (Tableau C4).

L'établissement d'un calendrier de rencontres des partenaires sociaux concerne 24,3 % des accords qui visent par la même à maintenir le dialogue social.

Seulement 4,3 % des accords de classification sont le fait d'implications liées à la mise en place au sein de l'entreprise d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois. Ces résultats sont à mettre en regard de la proportion des accords de formation issus d'implication d'une G.P.E soit 23,9 % (Tableau C1).

En 1993, 15,7 % des accords proposent un aménagement du système de salaire et seulement 10 % relèvent du seul enjeu salarial (Tableau C1). Les enjeux liés aux aménagements structurels du système de classification sont encore très présents, ils représentent 70 % des objets de négociation. Les accords portant sur les aménagements de l'échelle des coefficients concernent à eux seuls 28,5 % des accords. Ces tendances

sont assez comparables à celles observées en 1992, dans la mesure où cette année, la variable "aménagement structurels de la grille de classification" inclut les aménagements sur les coefficients, ce qui n'était pas le cas en 1992. Il faut donc soustraire aux 70 %, la part de ceux qui portent sur des aménagements sur les coefficients, soit au total 43 % contre 46 % en 1992.

L'aménagement des règles d'accès et de progression concerne plus d'un accord sur deux

Une partie des accords de classification définissent des règles collectives qui structurent les modes de construction des filières professionnelles et du système de classification (Tableau C2). Ces aménagements concernent la refonte du système de classification, les agencements de filières professionnelles catégorielles ou polyvalentes, les aménagements sur les coefficients, l'élaboration de méthodes d'évaluation des postes et des compétences, la redéfinition de règles d'accès et de progression dans le système de classification et la mise en oeuvre d'un dispositif de reconnaissance des compétences acquises. Ainsi, plus d'un accord sur deux vise à modifier la structure du système de classification dans la perspective d'organiser et de construire des itinéraires de carrière pour les salariés.

Une entreprise de la chimie a entériné début 1993 un accord relatif aux qualifications. L'objet de l'accord est de définir pour l'ensemble du groupe, les règles d'attribution des coefficients du personnel employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise. Les règles collectives qui structurent les modes de construction des filières professionnelles

s'appuient sur une évaluation des fonctions, qui constitue la base du système de classification. Elle détermine le coefficient qui doit être attribué au titulaire du poste et la pesée des emplois est effectuée par des comités paritaires d'évaluation. Afin d'assurer à tous les niveaux de l'organisation des possibilités d'évolution de carrière, l'entreprise crée dans chaque secteur d'activité des filières de progression à dominante technique (par opposition aux filières hiérarchiques). Pour chaque filière de progression et pour chaque emploi, le comité d'évaluation définit des critères d'évaluation (connaissances générales, relations du poste, initiative, autonomie, commandement, responsabilité financière, degré d'attention). Une grille d'autonomie des tâches précise pour chaque niveau de coefficient les savoir-faire qui doivent être mis en oeuvre pour justifier la classification. Les modalités de progression dans les filières techniques sont régies par la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle, la formation et la polyvalence. Une commission de suivi de l'accord est instituée. Elle est composée à parts égales de représentants de la direction et des organisations syndicales signataires.

Parmi les accords qui définissent des règles collectives d'accès et de progression dans le système de classification suivant des formes traditionnelles de construction des itinéraires professionnels, 26,4 % renvoient à un accès ou une progression dans les filières professionnelles par l'ancienneté ou l'expérience professionnelle et 17,8 % proposent une relative automaticité de la progression et de l'aménagement du début de carrière. 18,5 % des accords s'appuient sur l'amélioration des compétences par la formation professionnelle comme modalité de progression dans le système de classification, et 17,1 % organisent la progression ou l'accès dans les filières catégorielles par l'obtention d'un diplôme (Tableau C2).

Les règles individualisées qui régissent la progression des salariés dans le système de classification concernent 32,1 % des accords et s'appuient sur des outils tels que l'entretien individuel, l'instauration d'un système d'évaluation des compétences ou encore la mise en place de procédures individuelles d'évaluation qui concerne plus spécifiquement la promotion des salariés.

Une entreprise de la métallurgie a signé en 1993 un accord qui vise la rénovation des modes de gestion du personnel et l'aménagement des grilles de salaires existantes. Les analyses de postes déterminent une hiérarchie entre les postes qui sont ensuite regroupés par familles. Les règles de gestion des rémunérations sont déterminées par la classification des postes suivant des critères établis dans chacune des quatre familles (compétences, polyvalence, qualité, assiduité, entraide). L'application et la gestion de ces nouvelles règles est confiée à la hiérarchie directe sous contrôle du service du personnel. Les critères d'appréciation sont au nombre de quatre et correspondent aux objectifs de progrès nécessaires à atteindre dans le cadre de l'évolution de l'entreprise. Ils permettent à chaque agent de se positionner par rapport à ce que l'on attend de lui. La hiérarchie directe évalue les résultats en fonction de critères communs connus de tous. Cette évaluation a lieu une fois par an, elle permet de justifier une demande d'augmentation individuelle qui est attribuée en fonction des modalités précisées dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

24,2 % des accords de classification traitent de la reconnaissance des compétences acquises, qui s'opère soit par l'accès à un emploi - 5 % - comme cela est signifié dans l'accord interprofessionnel de juillet 1991 sur la formation, soit par une prise en

compte dans l'échelle des coefficients ou par l'octroi d'une prime - 23,5 % - ou encore par l'accession à un statut dans le cadre de l'organisation de passerelles entre filières catégorielles.

Seulement 9,2 % des accords prévoient des conditions de recours pour le salarié : 4 accords en définissent à l'occasion d'une refonte du système de classification, 5 accords proposent des mesures d'appel dans le cadre d'aménagements de filières professionnelles ou catégorielles, 2 accords définissent des conditions similaires lors de la mise en place d'un dispositif de reclassement du personnel par la mise en oeuvre d'une grille de translation. L'élaboration d'un système d'évaluation des compétences qui allie conjointement la pratique d'un entretien individuel et la définition de critères objectifs induit dans 4,2 % des cas la définition de conditions de recours pour le salarié ou la mise en place d'une commission de recours en cas de litige.

Ces mesures, qui visent à prévenir l'exclusion individuelle en cas de dispositions de reclassement, de refonte de filières professionnelles ou encore d'aménagement de l'échelle des hiérarchies professionnelles au sein du système de classification, restent encore marginales.

Les accords de classification, 4 groupes principaux

On peut répartir les accords de classification selon 4 grands groupes² :

²Ces sous-populations ont été construites à partir de tris croisés de plusieurs variables. Elles permettent, contrairement à l'analyse thématique qui rend compte de la fréquence d'apparition des objets de négociation, de retrouver la logique de construction d'un accord. Les tableaux statistiques s'y

- Les accords qui portent sur une refonte complète du système de classification soit 13,5 % de l'effectif .

- Les accords qui aménagent le système de classification existant (29,6 % des accords): soit par la création ou l'aménagement de filières professionnelles ou catégorielles, soit par l'établissement de passerelles entre filières, ou encore par des aménagements sur les coefficients (création d'emploi, de coefficients nouveaux, suppression ou revalorisation de coefficients d'accès à la grille).

- Les accords qui positionnent les salariés sur la grille de classification au regard d'une reconnaissance des compétences acquises en aménageant les modalités d'accès et de progression dans le système de classification (43,5%) ou en définissant des modalités de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle ou la formation continue.

- Les accords qui repositionnent les emplois sur la grille de classification par le biais d'une évaluation des postes et des compétences. Ils concernent 21 % des accords sur le thème.

La négociation sur les classifications en 1993 change de nature au regard de son contenu et des objets de négociation qui la structurent. Les enjeux salariaux sont moins présents, les aménagements de la structure du système de classification s'imposent,

référant n'apparaissent pas dans les annexes dans un souci d'allégement du texte.

donnant ainsi un poids non négligeable à cette forme de négociation. Les accords de classification diminuent en valeur absolue d'un tiers par rapport à 1991 et 1992 ce qui peut s'expliquer par la baisse sensible du nombre d'accords relatifs à l'obligation de négocier sur les salaires observées cette année.

III - La négociation sur la formation professionnelle : un outil au service des politiques d'emploi et de gestion des qualifications

La formation professionnelle n'est pas un objet de négociation soumis à une obligation de négocier au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Le volant d'accords négocié sur ce thème a toujours été inférieur aux autres thèmes étudiés, classification et emploi, dans la mesure où ils se présentent principalement sous la forme d'accords mixtes (85,9 %) et qu'ils s'inscrivent comme des outils de mise en oeuvre des politiques d'emploi et de gestion des compétences (Tableau R1).

Cependant, le nombre d'accords d'entreprise sur la formation professionnelle négociés en 1993 - 71 - souligne l'intérêt accordé dans l'entreprise à la concertation sur ce thème qui ne constitue pas un champ traditionnel de la négociation collective. En effet, des prérogatives en la matière ont été dévolues aux instances représentatives du personnel tel le comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel qui possèdent un statut délibératif sur les dispositions relatives au plan de formation.

Un tiers des accords fait référence à une négociation de branche

Les accords sur la formation professionnelle font référence à des accords interprofessionnels pour 2,8 % d'entre eux tandis que 19,7 % renvoient à des textes de loi sur ce thème (Tableau F8).

69 % des accords d'entreprise renvoient à une négociation antérieure. Un tiers des accords fait référence à une négociation au niveau de la branche, ceci se justifie par le positionnement des branches d'activités qui, en définissant des outils d'accompagnement de la formation, tendent à jouer un rôle de catalyseur dans ce domaine. A titre d'exemple, la convention collective nationale des sociétés d'assurances signée en mai 1992, sur la mise en place d'un *capital individuel de temps formation*, invite les entreprises à négocier les modalités locales d'organisation et d'application de cette mesure.

Les accords de formation sont signés pour 22 % d'entre eux dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier, ce qui s'explique par la part importante - 85,9 % - d'accords formation qui portent conjointement sur au moins deux thèmes de négociation (Formation/Classification, Formation/Emploi, Formation/Classification/Emploi).

Dans plus de la moitié des cas, les partenaires sociaux s'accordent pour établir un dispositif de suivi et de mise en oeuvre de l'accord. Un accord sur quatre prévoit une information du personnel sur ces dispositions.

Les finalités des actions de formation définies dans deux accords sur trois

L'analyse des objets de négociation confirme le poids stratégique des enjeux liés aux politiques de formation professionnelle des entreprises (Tableau F1).

66,2 % des accords définissent les finalités des actions de formation et 61,9 % renvoient à des modalités d'organisation de la formation. Un accord-cadre du secteur bancaire sur la *gestion anticipée de l'emploi et des compétences* a été ainsi élaboré afin de répondre aux évolutions en cours et à venir de cette entreprise, et de prendre en compte à la fois les mutations technologiques, la concurrence accrue, et les perspectives de croissance nationale et internationale. Quatre objectifs fondamentaux déterminent les principes et les moyens de mise en oeuvre des actions de formation : le développement d'un mode d'organisation alliant performance économique et sociale, l'amélioration de la compétitivité, l'accroissement des compétences et des capacités d'adaptation des salariés et le développement d'une culture de solidarité dans le souci d'éviter l'exclusion sociale. A partir de ces objectifs, l'accord précise le rôle de chaque acteur de l'entreprise (direction, salarié, responsable hiérarchique, partenaires sociaux, administrateurs), les moyens d'étude et d'analyse de l'évolution des emplois, des métiers et des compétences requises, les moyens mis à la disposition des salariés en matière de formation (conseil et orientation professionnels, crédit personnalisé d'adaptation), et le développement du tutorat.

L'individualisation des modes d'accès est une pratique prégnante concernant un accord sur deux. La définition de modalités d'accès plus généralisées touche elle moins d'un quart des objets de négociation.

Seulement 15,4 % des entreprises négocient sur l'élaboration d'un système de validation des acquis alors qu'en 1992 cette proportion était de 22,4 %.

Les partenaires sociaux établissent des dispositifs de reconnaissance des compétences acquises par la formation continue dans moins d'un quart des accords, soit une baisse de 12 points par rapport à 1992. Il convient de s'interroger sur l'infléchissement de ces résultats, probablement lié aux difficultés des entreprises d'établir des critères d'évaluation des acquis.

Individualisation et accès généralisé , modalités d'accès complémentaires

Les modalités d'organisation de la formation sont définies dans 61,9 % des accords du thème (Tableau F4).

L'individualisation des modalités d'accès aux formations est négociée dans 49,3 % des accords de formation. Elle est majoritairement liée aux formations qui cherchent à construire des itinéraires professionnels pour les salariés ayant acquis une certification au sein de l'entreprise ou pour le personnel qualifié.

L'entretien individuel, le bilan de compétence et le congé individuel sont les mesures les plus significatives en termes d'individualisation des modalités d'accès (Tableau F4).

L'entretien individuel se déploie de plus en plus et de manière transversale dans les accords de formation, de classification ou d'emploi. Il permet au salarié et à son responsable hiérarchique d'analyser en commun les compétences développées dans le poste et leurs évolutions possibles, et de préciser les besoins en formation.

Les entreprises ayant recours au bilan de compétences sont encore peu nombreuses. Ce dernier est apparu dans l'accord inter-professionnel du 3 juillet 1991 relatif au perfectionnement professionnel et dans la loi du 31 décembre 1991 sur la formation professionnelle qui définissent ses objectifs et les conditions de sa mise en oeuvre. Force est de constater que, de par la confidentialité qui l'accompagne, cet outil reste un objet de négociation peu présent dans les accords formation au même titre que le bilan professionnel. Un accord conclu dans une grande entreprise automobile mentionne à ce propos le souhait de mettre à profit les enseignements tirés des bilans de compétences prévus par la réglementation, avec l'autorisation expresse du salarié.

Le tutorat, comme modalité d'insertion des nouveaux embauchés n'apparaît que dans 4 accords, et comme mesure d'accompagnement individuel des jeunes en alternance ou en apprentissage seulement dans 2 accords. Un de ces deux accords, négocié dans une entreprise du bâtiment, porte exclusivement sur cette dernière mesure. Dans un triple objectif d'insertion, de responsabilisation des jeunes en apprentissage et d'amélioration de la prise en charge de la formation dans l'entreprise, l'accord définit le rôle du stagiaire et celui du tuteur ainsi que la relation à établir entre l'entreprise et le centre d'apprentissage. Il prend également en compte le suivi du salarié, anciennement stagiaire, en termes de déroulement de carrière : évaluation annuelle jusqu'à l'âge de 30 ans afin de veiller à la classification du salarié, possibilité d'effectuer un stage de formation dès la fin de la seconde année de salariat pour acquérir une qualification supérieure et enfin possibilité d'accéder à un bilan de compétences à partir de la troisième année.

Les dispositions qui renvoient à un accès généralisé aux formations - 21,1 % - concourent à développer des formations qualifiantes et s'adressent à un public peu qualifié, pour lequel progression dans l'échelle des classifications est synonyme d'ancienneté ou de valorisation de l'expérience professionnelle.

Le capital temps formation apparait dans 6 accords. L'attribution d'un crédit de 400 heures de formation, utilisable sur l'ensemble de la carrière des salariés, concerne les personnes dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au Baccalauréat. Défini dans le cadre de la convention collective des sociétés d'assurances, il est destiné à pallier les difficultés d'adaptation du personnel liées à l'évolution des produits, des outils et des modes d'organisation du travail. Il a pour objectif de requalifier certains personnels et de leur permettre d'envisager un déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

Cette disposition tend à se démarquer des actions définies dans le plan de formation et du congé individuel de formation. 6 entreprises aménagent ou entérinent les dispositions de l'accord de branche, selon leurs propres critères de sélection en matière d'âge limite (de 50 à 56 ans), de publics prioritaires et d'éligibilité des formations.

L'écart de fréquence d'apparition de ces deux modalités d'accès à la formation témoigne plus d'une complémentarité que de la valorisation d'une pratique par rapport à l'autre.

Ainsi, dans le secteur métallurgique, un accord sur le développement professionnel et la formation définit à la fois des règles d'individualisation de la formation (entretien annuel d'évaluation, bilan de compétences,..) et des modalités d'accès plus généralisées au travers de supports d'informations appropriés tels que les répertoires de stages et l'instauration de filières de perfectionnement professionnel. Les formations de perfectionnement individuel sont organisées dans une perspective pluriannuelle contrairement à certaines actions délivrées en temps voulu. La mise en place de filières de perfectionnement professionnel correspond à ce principe, et à l'institution d'un flux continu de progression dans les catégories ouvriers, ETAM et cadres au moyen de la formation.

Reconnaissance des compétences et validation des acquis peu présents

22,5 % des accords formation portent sur la reconnaissance des compétences acquises par la formation professionnelle qu'il s'agisse d'accès à un nouvel emploi - 12,6 % - ou d'une reconnaissance en termes de salaire, soit par une prise en compte dans l'échelle des coefficients - 9,8 %- soit par l'octroi - 5,6 % - d'une prime (Tableau F5).

La validation des acquis est un objet peu négocié par les partenaires sociaux en 1993, seulement 15,4 % des accords y font référence (Tableau F6). Le diplôme de l'Education Nationale reste le titre le plus décerné. La certification dont le champ de reconnaissance se limite au domaine professionnel apparaît à la marge, la validation au niveau de l'entreprise par la délivrance d'un portefeuille de compétences ou d'un certificat de stage l'est tout autant. Dans un accord du secteur du commerce de gros,

portant sur l'élaboration d'une nouvelle grille de classification, la certification apparaît en tant que règle de progression. Elle concerne uniquement les catégories ouvriers-employés du secteur industriel et permet une évolution dans l'échelle des coefficients. Elle peut être engagée à la demande du salarié, lors de l'entretien individuel, ou sur proposition de la hiérarchie et s'organise en deux étapes successives. La première étape concerne la formation technique, théorique et pratique ainsi que le contrôle et l'évaluation du stagiaire. Dans le cas d'une évaluation positive, l'accès au coefficient minimal du poste est acquis. L'étape suivante consiste pour le salarié à effectuer une période de travail de trois mois sur le poste. A la suite de cette période une nouvelle évaluation est faite. La certification est alors validée et le salarié peut être positionné sur le coefficient le plus élevé de l'emploi.

Les accords formation, 3 groupes principaux

On peut répartir les actions de formation en 3 groupes ³:

- Un premier groupe dans lequel les actions de formation tendent vers la construction des professionnalités (Tableau F2). Il comprend les actions qui visent la construction des itinéraires professionnels par l'élaboration de parcours de formation qualifiante (15 accords) ou par la mise en place d'actions de formation qui accompagnent le

³ Ces sous-populations ont été construites à partir de tris croisés de plusieurs variables. Elles permettent, contrairement à l'analyse thématique qui rend compte de la fréquence d'apparition des objets de négociation, de retrouver la logique de construction d'un accord. Les tableaux statistiques s'y référant n'apparaissent pas dans les annexes dans un souci d'allègement du texte.

déroulement de carrière des salariés (13 accords). Il regroupe également les actions qui organisent la construction des compétences par des formations de mise à niveau (7 accords), d'amélioration des compétences ou de requalification du personnel (18 accords).

Il s'agit pour l'entreprise d'un investissement lourd dans le cadre d'une politique prévisionnelle de gestion des compétences individuelles et collectives.

- Un second groupe renvoie à des actions de formation ponctuelles d'adaptation aux postes de travail et à l'emploi qui font écho à des changements organisationnels ou technologiques ou encore à l'évolution des métiers de l'entreprise (Tableau F2). Ces actions sont identifiées dans 30,9 % des accords de formation.

- Un dernier groupe - 42,5 % - rassemble différentes actions de formation. Celles qui accompagnent les mutations, la mobilité ou le reclassement des salariés - 19,7 % - et qui visent à la fois le déroulement de carrière ou l'adaptation à un nouveau poste de travail. Des actions qui entourent l'insertion des nouveaux embauchés (jeunes en contrat d'alternance ou en apprentissage, jeunes diplômés), 19,7 %. La formation des tuteurs reste une action marginale (8,4 %). Elle concerne plus particulièrement les salariés en préretraite progressive et organise au sein de l'entreprise la transférabilité des savoir-faire (Tableau F3).

La formation professionnelle constitue à l'évidence un outil de mise en oeuvre des politiques de l'emploi et de la gestion des compétences. La proportion élevée d'accords mixtes (formation et au moins un autre thème) - 85,9 %- en témoigne.

IV - La négociation sur l'emploi : une gestion des sureffectifs

La négociation sur l'emploi présente cette année, comme en 1992 des dispositions destinées à accompagner des mesures de licenciements et de reconversions internes ou externes des salariés.

Les accords portant sur la gestion des sur-effectifs concernent 68,7% de l'ensemble des accords emploi. Ceux qui définissent des outils d'accompagnement représentent 48,7% soit une augmentation de 5 points par rapport à 1992 (Tableau E1).

Le recours à des dispositions d'accompagnement des mesures de gestion des effectifs s'intensifie en 1993. Les entreprises qui prévoient des dispositions financières représentent 38,5 % des mesures relatives à l'emploi. L'usage de mesures d'accompagnement, telles que les congés de conversion, les aides à la mobilité géographique ou à la formation, ou encore les mesures destinées à accompagner les reclassements, concerne 20,8 % des accords emploi. L'engagement des entreprises sous la forme de mise en place de structures d'appui comme les bourses d'emploi, les antennes de reclassement ou de conversion, les répertoires d'emplois ou les dispositifs d'accompagnement des mobilités reste encore minoritaire : 9,5 % des accords emploi y font référence.

Les conventions AS FNE en forte hausse

Les dispositions relatives à la gestion des sureffectifs relèvent pour 38,2 % des cas d'une contractualisation entre les entreprises et les pouvoirs publics sur des conventions AS FNE (Tableau E2). Afin d'appréhender le poids du recours à ces conventions pour les entreprises qui négocient sur ces dispositions, il est important de relier ces résultats aux pratiques d'entreprise en la matière en se référant aux chiffres présentés par la D.A.R.E.S relatifs à l'année 1992 ⁴.

La contractualisation de conventions de reconversion et de reclassement entre les entreprises et les pouvoirs publics, qui ne donne pas lieu à une négociation avec les partenaires sociaux, demeure d'un faible niveau, de l'ordre de 7 %, malgré la reconduction de ce dispositif pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1993 par un accord interprofessionnel conclu en décembre 1992. Ce dernier vise à donner une nouvelle impulsion aux cellules de conversion et prévoit un renforcement effectif de la formation et de l'aide au reclassement en direction des salariés les moins qualifiés.

En 1992, les mesures d'accompagnement des restructurations et des préretraites tenaient une place croissante au sein des politiques d'emploi des entreprises. Les conventions AS FNE et les préretraites progressives ont ainsi augmenté durant cette période de 43 %. Ces mesures concernaient 158 000 personnes, en termes de stock, en 1993 elles touchent 180 000 salariés.

⁴ La présente étude porte sur les accords d'entreprise signés au cours du 1er semestre 1993, en conséquence nous nous référons ici aux résultats observés en 1992 dont les effets induits peuvent déjà être appréhendés au début de l'année 1993.

En 1992, les dispositions relatives aux préretraites pour les salariés âgés de plus de 55 ans retrouvaient des niveaux élevés. Le nombre de salariés entrés en préretraite dans le cadre d'une convention AS FNE, était en hausse de 17 % par rapport à 1991 tandis que pour ceux entrés en préretraite progressive, la hausse était de 25 %. Au regard des premières tendances relevées dans le cadre de la négociation d'entreprise sur l'emploi, il semblerait que ce phénomène tende encore à s'accroître en 1993 puisque 38,2 % des accords emploi portent sur ces dispositions. La montée en charge de ce type de dispositions fait probablement écho à la loi du 31 décembre 1992 sur la préretraite progressive. Celle-ci prévoit, que les salariés d'au moins 56 ans et 2 mois, menacés d'un licenciement économique, peuvent bénéficier d'une préretraite progressive ou d'une préretraite totale. Cette loi envisage également que les bénéficiaires de la convention de préretraite progressive puissent exercer une mission de tutorat au sein de l'entreprise.

L'effondrement de l'activité professionnelle après 55 ans depuis le début des années 80 constitue un mouvement de forte ampleur en France : elle détient au même titre que les Pays Bas le record de sorties précoces du marché du travail. Le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans est passé entre 1970 et 1990 de 75 % à 43 %. A côté des systèmes de protection sociale (chômage, invalidité), les dispositifs de préretraite visent à faciliter les sorties anticipées des travailleurs âgés qu'ils soient au chômage ou en activité. Ces dispositifs semblent être générés au niveau local, par le marché du travail et les politiques de gestion de la main d'oeuvre des entreprises et, au niveau supranational, par les mesures élaborées et mises en oeuvre par les pouvoirs publics.

Des accords de mise en retraite progressive ou partielle encore peu associés à des politiques d'embauche de jeunes

L'apparition des retraites progressives ou partielles participent d'un mouvement visant pour les pouvoirs publics à limiter ces flux de sortie, et à endiguer le retrait anticipé de cette population du marché du travail en proposant des dispositifs de compromis.

10 accords d'entreprise en 1993 ont été négociés sur le thème des préretraites progressives, que ces dispositions s'accompagnent d'une compensation en termes de recrutements de jeunes ou d'un aménagement du temps de travail. 2 entreprises de la chimie ont entériné un accord sur la retraite progressive accompagnée d'un passage à mi-temps ou à temps partiel pour le personnel concerné. Trois entreprises du même secteur ont négocié, au cours du premier semestre 1993, un accord sur l'aménagement du temps de travail en fin de carrière et sur la préparation des départs progressifs en retraite, dispositions qui s'appliquent au personnel âgé de plus de 54 ans.

Une entreprise de la chimie fine a négocié en février 1993 un accord qui vise à cumuler des dispositions relatives au congé de fin de carrière et au passage en préretraite progressive. Cet accord sur l'établissement d'un système de retraite progressive fait suite à l'accord signé en 1990, créant un congé de fin de carrière. Les modalités de l'accord prévoient que le congé de fin de carrière s'étend de 12 à 24 mois avant la date du départ en retraite en fonction de l'ancienneté (20 à 40 ans) et concerne toutes les catégories de personnel, sur la base du volontariat du seul salarié.

Le congé correspond à une réduction de la durée de travail d'environ 5 % à l'échelle de la vie professionnelle. Cet aménagement du temps de travail s'organise sur la base de la carrière des salariés dans l'entreprise.

L'entreprise verse la totalité de la rémunération et conserve le salarié dans ses effectifs. Entre 1990 et 1993, 125 salariés ont usé de cette possibilité, alors que 107 l'ont quitté dans le cadre des mesures FNE. Le second accord crée un système de préretraite progressive, applicable jusque 48 mois avant le départ en retraite, uniquement pour les salariés travaillant en poste (donc essentiellement des ouvriers) dans des établissements non concernés par des plans sociaux. La préretraite progressive peut être relayée par le congé de fin de carrière, si l'intéressé requiert les conditions d'ancienneté suffisantes. Le salarié en préretraite progressive perçoit 100 % de sa rémunération, travaille à mi-temps le plus souvent au poste antérieur aménagé, et chaque fois que possible comme tuteur de nouveaux embauchés.

L'entreprise s'engage à embaucher à hauteur de 70 % des heures de travail perdues par le départ en retraite.

Les accords portant sur le partage de travail ne sont recensés dans le cadre du dispositif ACCENT que dans la mesure où ils définissent conjointement d'autres dispositions relatives à la politique d'emploi. A ce titre, sont écartés de cette analyse tous les accords relatifs au partage du travail définissant exclusivement des implications en termes de salaires ou d'aménagements du temps de travail. Ces derniers n'entrent pas dans le champ d'analyse de cette étude qui porte exclusivement sur les politiques

négociées de gestion de la main d'oeuvre. Le partage du travail apparait en conséquence comme un objet de négociation marginal, 7,8%, au travers des accords emploi recensés au cours du 1er semestre 1993. Il est important de préciser que 100 accords ont été négociés au cours de l'année 1993 sur le thème du partage du travail et présentent des implications sur l'aménagement du temps de travail ou des répercussions en termes de salaire. Il faut donc nuancer le caractère de marginalité présenté au travers de cette étude sur les accords classification, formation et emploi.

Au titre du partage du travail 4 entreprises proposent, afin d'éviter des licenciements secs, le passage à mi-temps d'une partie de leur personnel âgé de plus de 53 ans et une réduction collective du temps de travail accompagnée d'une baisse de salaire pour l'ensemble des salariés. Une entreprise de la métallurgie a négocié début 1993 un plan de restructuration pour une période de 2 ans. Il prévoit une réduction de rémunération du personnel de l'ordre de 2,5 % afin d'assurer le financement des mi-temps des personnels de plus de 53 ans. Le plan social comprend des dispositions relatives à des incitations aux départs volontaires et au travail à mi-temps ainsi que la possibilité pour les salariés d'entreprendre un congé individuel de formation.

Une autre entreprise de la métallurgie a entériné un accord-cadre qui vise à réduire les licenciements en mettant en place un aménagement collectif du temps de travail, soit 5 jours d'absences payés. Cet accord prévoit également des incitations au passage à temps partiel ou à mi-temps dans le cadre de la convention FNE, le rapatriement d'activités sous-traitées et l'organisation des départs du personnel de plus de 60 ans.

Toutefois, l'association des dispositifs de préretraite avec une politique de promotion de l'emploi des jeunes reste une pratique d'entreprise encore marginale.

Le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics a négocié, en juin 1992, un accord sur la question des préretraites progressives. Cette convention fixe le nombre des recrutements de jeunes et celui des transformations d'emploi à temps plein ou en emploi à mi-temps. Les recrutements de jeunes dans le cadre des contrats d'insertion en alternance doivent correspondre à la proportion des transformations d'emploi. Seulement 2 entreprises entérinent les dispositions de l'accord de branche au cours du premier semestre 1993.

Deux accords d'entreprise du secteur de la chimie proposent une compensation des départs en préretraite progressive par des recrutements de publics jeunes ou de bas niveau de qualification.

Le premier prévoit que les salariés, âgés de 56 ans et plus, ont la possibilité de passer en congé de fin de carrière ou en travail séquentiel à temps plein. En contrepartie l'entreprise s'engage à embaucher des personnes en contrats à durée indéterminée et à temps plein dans une proportion de 70 % du total des préretraites progressives. Dans 50 % des cas, ces embauches doivent concerner des jeunes de moins de 25 ans prioritairement de niveau 5 et 6, des chômeurs de longue durée, des allocataires du RMI ou encore des parents isolés. Ces mesures s'accompagnent d'une formation des tuteurs, recrutés majoritairement parmi les préretraités.

Le second accord d'entreprise propose, afin de compenser les effets d'un contexte économique difficile, de recourir aux préretraites progressives dans le but de pouvoir renouveler la main d'oeuvre de l'entreprise. La direction s'engage à un taux d'embauche de 80 % en 1993. En 1994, le principe d'une embauche sous la forme de contrats de qualification pour deux passages à mi-temps sera examiné par la direction.

Les mesures destinées à organiser la mobilité ou les mutations des salariés dans l'entreprise ou dans le groupe concernent 22,6 % des accords emploi. Enfin les mesures relatives au licenciement économique présentent la même proportion.

Les dispositions sur le recrutement traduisent la montée des préoccupations sur l'emploi

Les dispositions relatives aux recrutements représentent 22,6 % des accords emploi contre seulement 7,6 % en 1992 (Tableau E3). Cette proportion notable n'autorise en aucun cas à penser que les dispositions de recrutement deviennent en 1993 un objet de négociation entre partenaires sociaux. En effet, cette progression s'explique en partie par l'apparition progressive d'accords qui associent préretraite progressive et compensation en termes de recrutement (5 accords), d'autre part par la proportion d'accords relatifs au recours aux personnes handicapées (6 accords) et enfin par la forte représentation (20 accords) des accords qui entérinent des dispositions annexes au thème du recrutement tels que l'égalité professionnelle, l'accueil de stagiaires durant les périodes de vacances scolaires ou encore la possibilité de réintégration de personnels touchés par la mobilité interservices à l'intérieur de l'entreprise ou du groupe..

11,3 % des accords prévoient un recours à des emplois précaires tels que les contrats à durée déterminée, le travail temporaire ou le recours à des stagiaires participant à cette évolution.

Une part encore marginale d'accords - 5,2 % - propose des modalités d'accueil de recours aux personnes handicapées. A ce titre, la chambre syndicale des Banques Populaires et l'ensemble des organisations syndicales ont conclu le 3 juillet 1992, un accord-cadre sur l'emploi des personnes handicapées, dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987. Par cet accord, les entreprises s'engagent à maintenir le pourcentage de travailleurs handicapés et à embaucher au minimum 2 % de travailleurs handicapés parmi l'ensemble des recrutements sous contrat à durée indéterminée. Chaque unité de production s'engage à accueillir au moins un stagiaire par an. Au cours du premier semestre 1993, trois entreprises du secteur des Banques Populaires appliquent ou aménagent les dispositions de la convention de branche.

La G.P.E a peu mobilisé les partenaires

Les accords qui s'inscrivent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois ne représentent que 6,6 % des accords emplois (Tableau E4).

Un accord du secteur des assurances, sur la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences a été conclu le 21 avril 1992 par la direction et les salariés. Le plan d'accompagnement comporte la mise en place d'un répertoire des emplois et des analyses collectives des qualifications. Les outils retenus concernent des

entretiens de développement annuels, des bilans d'orientation et des bilans de carrière. La mobilité est favorisée par la mise en place d'une bourse de l'emploi, d'aides à la mobilité ou à la réalisation de projets externes. On trouve dans la négociation d'entreprise sur l'emploi en 1993 deux accords d'entreprise qui reprennent les termes de cet accord-cadre.

Les accords Emploi, 4 groupes principaux

On peut distinguer les accords sur l'emploi suivant quatre grandes catégories ⁵ :

- Les accords qui relèvent exclusivement d'une gestion des sureffectifs et ne s'assortissent pas de mesures d'accompagnement des licenciements ou de recours à des structures d'appui. Ils représentent 20,8 % des accords emploi.

Ces accords peuvent être agrégés à ceux relatifs à une gestion des sureffectifs qui s'accompagnent exclusivement de dispositions financières soit 38,2 % des accords emplois.

- Un deuxième groupe d'accords vise une gestion préventive de l'emploi. Il rassemble ceux qui portent sur la gestion des sureffectifs et

⁵ Ces sous-populations ont été construites à partir de tris croisés de plusieurs variables. Elles permettent, contrairement à l'analyse thématique qui rend compte de la fréquence d'apparition des objets de négociation, de retrouver la logique de construction d'un accord. Les tableaux statistiques s'y référant n'apparaissent pas dans les annexes dans un souci d'allègement du texte.

la définition de mesures d'accompagnement (17,3 %) et ceux qui associent à cette politique la mise en place de structures d'appui (8,6 %). Ils représentent une proportion de 10 % des accords emploi.

- Les accords portant sur des modalités de recrutement représentent 22,6 % des accords emploi qu'ils s'articulent ou non avec une politique de gestion des sureffectifs.

- L'ensemble des accords qui s'inscrivent dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences et anticipent les reconversions à venir des salariés en organisant la mobilité interne par la mise en place d'outils collectifs ou individuels. Ils représentent 6,6 % de l'ensemble des accords emploi.

L'apparition depuis trois ans de mesures visant à accompagner la gestion des sureffectifs de procédures institutionnelles ou réglementaires, tout en garantissant une certaine sécurité en termes de protection sociale ou d'incitations financières, participent d'une tendance des entreprises à externaliser les coûts de la main d'oeuvre. Parallèlement à ces pratiques quelque peu marginales, on remarque l'apparition de formes de recrutement de main d'oeuvre nouvelle, plus jeune, en contrat d'alternance ou d'apprentissage. Ces formes de gestion des effectifs permettent aux entreprises de ne pas s'engager trop activement sur le terrain des recrutements, dans un contexte de flexibilité de l'emploi qui va de pair avec la nécessité d'une réactivité constante du capital humain et technique de l'entreprise.

La transversalité des objets de négociation, dont témoigne le recours aux politiques de formation comme outil de la politique préventive de l'emploi, illustre l'orientation précédente. Les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences définissent des implications en termes de gestion des effectifs et de formation professionnelle qui accompagnent les parcours de mobilité ou de conversion des salariés. Cependant, elles s'essouffent dès qu'il s'agit de passer à l'étape ultime du processus de gestion des compétences individuelles et collectives, qui consiste à construire un système de classification qui régisse les déroulements de carrière des salariés et la représentation de leur statut dans l'entreprise.

V - Procédures de concertation et continuité du processus de négociation

Sur les trois dernières années, le processus de négociation s'accompagne d'une augmentation des procédures de concertation (Tableau CFE 2). Les procédures de concertation des accords formation ont doublé en deux ans et passent de 33 % en 1991 à 62,1 % en 1993. La définition de calendriers de rencontres concerne environ le quart des accords et ne connaît pas la même progression (Tableau CFE 3).

Le terme d'habillage procédural qui participe à l'évolution de la négociation collective d'entreprise ne recouvre pas ici la distinction classique entre accord de méthode/accord de contenu. En effet, les accords de méthode destinés à priori à des accords interprofessionnels ou de branche sont effectivement peu présents dans les accords d'entreprise sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi, environ 7,4 %. Ces accords ont été identifiés dans le volet classification sous le terme de conventions d'entreprise, définissant le statut général des salariés dans l'espace productif, dans le volet emploi sous le vocable de dispositions d'ordre réglementaire et procédural et au sein du thème formation sous la dénomination d'accord-cadre.

Les procédures de concertation relèvent de dispositions prises pour accompagner la mise en place des dispositions de l'accord d'une certaine transparence par la mobilisation ou l'implication durant les phases de suivi ou d'application des partenaires sociaux. Il s'agit en l'occurrence de la création de commissions de suivi, d'application et de recours coordonnées soit par la direction ou l'encadrement, soit par les

organisations syndicales, soit par les instances représentatives des salariés, comme le comité d'entreprise ou d'établissement, les commissions formation-emploi. Cet habillage procédural témoigne d'une volonté d'assurer la continuité du dialogue social et de garantir la transparence des différentes étapes de la mise en oeuvre des dispositions de l'accord.

Les partenaires sociaux mobilisés durant ces différentes phases de négociation et de suivi des dispositions inscrites dans les accords d'entreprise se retrouvent majoritairement dans des commissions de suivi et d'application (Tableau CFE 1). Il faut toutefois noter que le comité d'entreprise ou d'établissement (Tableau F7) reste l'instance la plus sollicitée quant à l'élaboration et le suivi des accords de formation professionnelle. Ceci s'explique par les prérogatives dévolues aux délégués du personnel sur ce thème dans le cadre de ces instances de concertation. Les procédures accompagnant les accords emploi (Tableau E6) et classification mobilisent moins souvent les comités d'entreprise.

La direction et l'encadrement participent (Tableau C4) activement aux procédures liées aux accords de classification, principalement dans les différentes étapes d'évaluation et de pesée des postes et des compétences.

Un accord mixte classification/formation d'une entreprise agro-alimentaire prévoit une panoplie de procédures de concertation qui accompagne la mise en oeuvre des dispositions de l'accord.

L'objet de l'accord est de définir les différentes étapes du processus de cotation des postes de production et des administratifs ainsi que le degré d'implication des partenaires sociaux mobilisés dans ces différentes instances.

L'accord propose la création d'un comité d'évaluation qui comprend pour les postes opération 7 membres et pour les postes administratifs, 9 membres.

Les membres du comité sont nommés par le conseil de direction de l'usine, ce sont majoritairement des agents de maîtrise ou du personnel d'encadrement.

Le comité d'évaluation a pour fonction la cotation provisoire des postes. Les résultats de cette première évaluation sont ensuite soumis aux instances de décision (conseil de direction, conseil d'usine) pour approbation.

Les étapes du processus de cotation des postes sont les suivantes :

- Pré-analyse effectuée par le service des méthodes.
- Attribution par le chef de département d'un coefficient provisoire.
- Analyse complète du poste en collaboration avec les titulaires de l'emploi et validation par la hiérarchie.
- La commission d'évaluation attribue un coefficient définitif.

Lors d'une demande de révision de la cotation par l'encadrement, le titulaire du poste ou un représentant du personnel, le poste est ré-évalué par la commission d'évaluation.

Les partenaires sociaux instaurent une deuxième instance de concertation sous la forme d'une commission de suivi de l'accord comprenant à part égale des représentants de la direction et des organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise. Cette commission se réunit une fois par an pour faire le point sur l'application de l'accord. Par ailleurs, sur demande motivée, cette commission doit se réunir pour le règlement de problèmes spécifiques relatifs au système de classification ou pour examiner des demandes de recours ou d'évolution des postes.

Une troisième instance est instaurée par les partenaires sociaux, il s'agit d'une commission d'interprétation de l'accord, elle rassemble des délégués syndicaux et des membres de la direction, et se réunit chaque fois qu'un litige apparaît.

Les tendances observées ici confortent les éléments de réflexion avancés autour de la question de l'évolution de la nature de la négociation d'entreprise au début des années 1990. En effet, l'habillage procédural qui accompagne la négociation d'entreprise sur les classifications, la formation et l'emploi s'étoffe et se double dans un certain nombre de cas d'une volonté des partenaires sociaux de l'inscrire dans la durée par l'établissement de calendriers de rencontres.

VI - La transversalité des accords d'entreprise sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi

L'analyse thématique a permis d'identifier les objets de négociation caractéristiques de chaque thème. Elle renvoie, cependant, une vision quelque peu éclatée de la négociation d'entreprise dans la mesure où elle ne nous apprend rien sur l'articulation et les modalités d'association des objets de négociation à l'intérieur d'un même thème ou au sein des trois thèmes, classification, formation , emploi.

Il est donc important d'appréhender comment ces objets de négociation ou ces dispositions s'articulent selon les thèmes dont ils relèvent et de quelle manière ils se répondent d'un thème à l'autre. Cette partie rend compte de la transversalité des objets de négociation par l'examen du contenu des accords mixtes (associant au moins deux thèmes) et des accords purs .

7 groupes d'accords peuvent ainsi être mis en avant :

Groupe 1 : Classification "pur" : 100 accords

Groupe 2 : Formation "pur" : 23 accords

Groupe 3 : Emploi "pur" : 66 accords

Groupe 4 : Classification / Formation : 13 accords

Groupe 5 : Classification / Emploi : 14 accords

Groupe 6 : Formation / Emploi : 22 accords

Groupe 7 : Classification/ Formation / Emploi : 13 accords

Il faut rappeler que 85,9 % des accords formation sont des accords mixtes, 53,9 % des accords classification, et 37,8 % des accords emploi.

Les accords classification "pur" (G1) sont les plus nombreux. Ils représentent 71,4 % de l'ensemble des accords qui portent sur ce thème.

Les accords emploi "pur" représentent 57,3 % des accords qui portent sur ce thème, et les accords de formation "pur" seulement 32,3 %. La faible proportion de ces derniers et le pourcentage élevé d'accords mixtes amène à considérer la formation comme un outil de mise en oeuvre de la politique d'emploi et de gestion des mobilités au sein des entreprises.

Les accords mixtes les plus nombreux sont ceux associant les thèmes formation et emploi (G6). En 1992 ce groupe ne comportait que 13 accords, il s'agit là encore d'une forte progression observée en 1993 que l'on peut expliquer par la proportion importante d'accords de formation mixtes -85,9 %-, les autres combinaisons de mixité s'équilibrant autour de 13 accords.

Un accord classification sur 10 porte également sur le thème de la formation (G4).

On recense dans ce groupe les objets de négociation suivants ; élaboration de modalités d'organisation de la formation, construction de parcours de formation qualifiante, organisation d'un système de reconnaissance des compétences acquises par la formation et l'expérience professionnelle, aménagement de filières professionnelles ou

catégorielles. L'association de ces objets de négociation vise à organiser au sein de l'entreprise l'acquisition de compétences nouvelles par le biais d'actions de formation, les étapes du déroulement de carrière des salariés par l'aménagement de filières professionnelles et la mise en oeuvre d'un dispositif de reconnaissance des compétences acquises par la formation dans le cadre du système de classification.

Un accord classification sur 10 porte également sur le thème de l'emploi (G5). On trouve dans ce groupe les associations d'objets de négociation suivantes : aménagement de la structure du système de classification par le biais de la création ou la révision de filières professionnelles, gestion des sureffectifs en liaison avec la mobilité des salariés dans l'entreprise ou la branche d'activité, et définition de modalités de progression de salariés dans le système de classification. Il s'agit cependant d'un groupe marginal puisqu'il ne représente que 5 % de l'ensemble des accords tous thèmes confondus.

Un accord emploi sur 10 présente des dispositions relatives au thème des classifications, alors que 2 accords emploi sur 10 relèvent aussi de dispositions relatives à la formation professionnelle (G6).

L'association des dispositions relatives à la formation et à l'emploi s'attache à définir des modalités d'organisation de la formation dans le cadre des mutations et de la mobilité des salariés de l'entreprise. Elle vise à élaborer des outils d'accompagnement des mesures de gestion des sureffectifs et des pratiques de recrutement de jeunes sous forme d'alternance ou d'apprentissage. Ce groupe d'accords représente 9 % des accords tous thèmes confondus.

L'association des thèmes Classification/Formation/Emploi (G7) renvoie principalement à des aménagements de la structure de la grille en termes de filières professionnelles, à la définition de règles d'accès et de progression dans la grille de classification et à la mise en oeuvre d'actions de formation visant le déroulement de carrière des salariés, les mutations et la mobilité du personnel, et à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois.

Cette analyse des accords mixtes et purs par grand thème de négociation rend compte conjointement de la transversalité des objets de négociation et de la manière dont les dispositions relatives à chacun des thèmes, classifications, formation et emploi, peuvent s'articuler au sein d'un même accord. La formation se présente comme l'instrument privilégié de construction des compétences individuelles et collectives et de gestion de la mobilité des salariés. Il s'agit d'un outil que les entreprises sollicitent afin d'anticiper leurs besoins, en termes de nouvelles professionnalités et d'adaptabilité de la main d'oeuvre aux contraintes de l'environnement économique.

Toutefois la faible proportion d'accords portant corrélativement sur les trois thèmes de négociation montre les difficultés auxquelles se heurtent les politiques de gestion prévisionnelle des emplois dès qu'il s'agit de définir des implications en termes d'aménagements ou de refonte du système de classification. Les démarches de gestion prévisionnelle des emplois s'appuient sur l'élaboration de mesures d'accompagnement en termes de développement d'actions de formation visant le déroulement de carrière des salariés. Elles ne franchissent que rarement la deuxième étape du processus qui consiste à élaborer des filières de progression qui permettront de matérialiser dans le système de classification, ces perspectives de déroulement de carrière.

CONCLUSION

L'analyse du profil des entreprises qui négocient sur les thèmes des classifications, de la formation professionnelle et de l'emploi présente une étonnante stabilité depuis 3 ans.

La répartition géographique et sectorielle reste semblable depuis 1991 à quelques exceptions près. Le niveau de négociation et la taille des entreprises dans lesquelles se déroule une négociation présentent une évolution similaire. Les syndicats, de par leur présence aux négociations et leur implication dans la validation de la négociation confortent ou accentuent leurs pratiques suivant le contexte de la négociation.

La stabilité prégnante de la négociation d'entreprise fait qu'il est de plus en plus difficile de parler d'un réel dynamisme comme celui qu'elle avait connu au milieu des années 1980. Cette continuité du processus de négociation ne signifie pas, cependant, permanence des objets de négociation. Le contenu de la négociation d'entreprise change et sa nature évolue. La forme prise par les politiques contractuelles, la présence de procédures de suivi et d'application des dispositions des accords, de clauses de rendez-vous ou de projets de réflexion sur les grands enjeux liés à la révision des politiques d'entreprise, nous confortent dans l'idée que la stabilité de la négociation d'entreprise sur les classifications, la formation et l'emploi s'accompagne d'un habillage procédural et instrumental sans précédent depuis le début des années 1990.

En effet, si les accords d'entreprise négociés au cours de la précédente décennie portaient principalement sur des bilans de situations entérinées, la négociation des années 90 présente une forte tendance des partenaires sociaux à négocier sur des dispositions de procédures et de contenu qui engagent fortement l'entreprise à mettre en place des dispositifs qui orienteront pour longtemps la politique de gestion de la main d'oeuvre.

L'habillage procédural et l'instrumentation dont se dotent les entreprises se double d'une logique d'externalisation du coût de la main d'oeuvre (dans son acception "volonté des entreprises de diminuer le coût de la main d'oeuvre" en s'appuyant sur des politiques publiques, telles C.R.E, Contrats d'adaptation ou de qualification, convention AS FNE, conventions de reclassement ou de conversions, etc...), par l'usage d'outils définis par les pouvoirs publics en matière de gestion des sureffectifs et de recrutement de jeunes. Une autre logique, d'internalisation celle-la, s'appuie sur des enjeux liés à la gestion des compétences individuelles et remet en cause les balisages professionnels traditionnels des salariés dans la construction de leurs itinéraires professionnels.

Ces deux logiques, qui ne sont pas de manière évidente convergentes, coexistent au sein des dispositions négociées des politiques d'emploi. Elles demeurent embryonnaires, dans la mesure où la question de la reconnaissance des compétences individuelles et collectives, en ce qu'elle opère une rupture symbolique avec la perception traditionnelle de la qualification reste une notion encore mal stabilisée dans le champ des politiques d'emploi.

La baisse en valeur absolue des accords de classification en 1993 atteste de l'urgence avec laquelle les politiques d'emploi doivent répondre aux contraintes économiques dans un contexte difficile. Les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences n'arrivent que rarement à franchir l'étape de la définition d'implications en termes de construction de nouveaux systèmes de classification.

La tendance relevée cette année en termes de changement dans la nature de la négociation d'entreprise sur les thèmes des classifications, de la formation professionnelle et des politiques d'emploi prédit-elle l'apparition d'un nouveau type de relations professionnelles ? Quelles résonances trouvent ces nouvelles pratiques contractuelles dans les mutations que connaît la société globale ?

Ces changements apparaissent seulement en tendances sur une période de 3 années, aussi s'agit-il de rester prudent sur des développements trop hâtifs.

ANNEXES

SOMMAIRE DES ANNEXES

Tableau R1 : Répartition des accords par thèmes négociés

Tableau R2 : Répartition des accords par secteurs d'activités

Tableau R3 : Répartition des accords par branches d'activités

Tableau R3bis : Répartition des accords par branches d'activités

Tableau R4 : Répartition des accords par taille d'entreprises

Tableau R4bis : Répartition des accords par taille d'entreprises

Tableau R5 : Répartition des accords par régions

Tableau R5bis : Répartition des accords par régions

Tableau R6 : Répartition des accords par niveau de négociation

Tableau R7 : Répartition des accords par taux de présence et de taux de signatures

Tableau R8 : Répartition par types d'accords

Tableau C1 : Objets de négociation des accords Classification

Tableau C2 : Aménagement des règles d'accès et de progression

Tableau C3 : Contexte des accords Classification

Tableau C4 : Procédures des accords Classification

Tableau F1 : Objets de négociation des accords Formation

Tableau F2 : Finalités et actions de formation

Tableau F3 : Finalités et actions de formation

Tableau F4 : Modalités d'organisation de la formation

Tableau F5 : Reconnaissance des compétences acquises par la formation

Tableau F6 : Validation des acquis

Tableau F7 : Procédures des accords Formation

Tableau F8 : Contexte des accords Formation

Tableau E1 : Objets des négociation des accords Emploi

Tableau E2 : Gestion des sureffectifs

Tableau E3 : Recrutements

Tableau E4 : Démarche de G.P.E

Tableau E5 : Contexte des accords Emploi

Tableau E6 : Procédures des accords Emploi

Tableau CFE1 : Procédures de l'ensemble des thèmes

Tableau CFE2 : Procédures de concertation

Tableau CFE3 : Clause de rendez-vous

Grille d'analyse des accords classification, formation, emploi 1993

Bibliographie

Tableau R1 : Répartition des accords par thèmes négociés

Thèmes	1991		1992		1993	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Classification	208	58,5	212	52,1	140	42,9
Formation	81	22,8	76	18,7	71	21,7
Emploi	66	18,5	119	29,2	115	35,2

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R2 : Répartition des accords par secteurs d'activités

Secteurs	Ensemble des accords 1992		Ensemble des accords 1993	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Industrie	164	54,8	145	56,1
Commerce	33	11,2	14	5,5
Services	101	34	92	36,6
TOTAL	298	100	251	100

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R3 : Répartition des accords par Branches d'activités

Thèmes	Ensemble des accords 1993	Classification	Formation	Emploi
Secteurs	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Effectifs
Agriculture-Sylviculture-Pêche	0	0	0	0
Chimie-Pharmacie	10	6	2	4
Pétrole-Gaz	2	1	1	0
Electricité-Gaz	6	6	0	1
Métallurgie	61	26	16	34
Minerais non ferreux	2	2	0	1
Matériaux de construction	9	3	1	7
Verre	4	1	1	3
I.A.A.	14	9	5	7
Textile-Habillement	5	2	1	2
Cuir-Chaussures	1	0	0	1
Bois-Ameublement	5	3	2	3
Papier-Carton	4	2	0	2
Imprimerie-Presses	6	1	1	6
Caoutchouc-Plastique	9	6	1	4
Bât-Génie civil agricole	7	2	4	5
Commerce de gros	9	6	4	2
Commerce de détail	5	3	0	2
Commerce automobile	0	0	0	0
Sanitaire Social Marchand	11	10	2	2
Hôtels-café-restaurants	5	5	0	0
Transports	11	9	2	4
Bureaux d'études techniques	17	12	8	8
Banques	17	5	8	12
Assurances	7	2	6	0
Sanitaire Social non Marchand	24	18	6	5
TOTAL	251	140	71	115

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R3 bis: Répartition des accords par Branches d'activités

Thèmes	Ensemble des accords 1991	Ensemble des accords 1992	Ensemble des accords 1993
Secteurs	Effectifs	Effectifs	Effectifs
Agriculture-Sylviculture-Pêche	1	1	0
Chimie-Pharmacie	13	19	10
Pétrole-Gaz	0	0	2
Electricité-Gaz	5	6	6
Métallurgie	74	68	61
Minéraux non ferreux	5	4	2
Matériaux de construction	10	4	9
Verre	2	3	4
I.A.A.	16	16	14
Textile-Habillement	10	6	5
Cuir-Chaussures	2	1	1
Bois-Ameublement	6	6	5
Papier-Carton	8	6	4
Imprimerie-Presses	11	7	6
Caoutchouc-Plastique	10	6	9
Bât-Génie civil agricole	6	11	7
Commerce de gros	10	16	9
Commerce de détail	5	12	5
Commerce automobile	4	5	0
Sanitaire Social Marchand	11	16	11
Hôtels-café-restaurants	3	2	5
Transports	12	19	11
Bureaux d'études techniques	9	19	17
Banques	24	12	17
Assurances	3	7	7
Sanitaire Social non Marchand	16	26	24
TOTAL	278	298	251

Sources : Céreq ; dispositif ACCENT 1993

Tableau R4 : Répartition des accords par Taille d'entreprises

Thèmes	Ensemble des accords 1993		Classification		Formallon		Emploi	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 50	11	4,3	4	2,8	3	4,2	5	4,3
50 à 199	55	21,9	33	23,5	17	23,9	22	19,1
200 à 499	71	28,3	43	30,7	15	21,1	34	29,5
500 et plus	114	45,4	60	42,8	36	50,7	54	46,9

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R4 bis : Répartition des accords par Taille d'entreprises

Thèmes	Ensemble des accords 1991		Ensemble des accords 1992		Ensemble des accords 1993	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 50	21	5,9	15	5	11	4,3
50 à 199	95	26,8	76	25,5	55	21,9
200 à 499	95	26,8	87	29,2	71	28,3
500 et plus	144	40,5	120	40,2	114	45,4
TOTAL	278	100	298	100	251	100

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R5 : Répartition des accords par Régions

Thèmes	Ensemble des accords 1993	Classification	Formation	Emploi
Régions	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Effectifs
Ile de France	73	48	27	27
Champagne	5	3	1	2
Picardie	8	2	2	6
Haute Normandie	1	1	0	0
Centre	12	10	3	3
Basse Normandie	8	4	1	4
Bourgogne	8	4	3	3
Nord-Pas de Calais	11	6	0	5
Lorraine	8	4	3	3
Alsace	13	8	2	6
Franche Comté	0	0	0	0
Pays de Loire	11	3	5	8
Bretagne	4	2	1	2
Poitou Charente	2	2	1	2
Aquitaine	9	6	3	4
Midi Pyrénées	7	4	2	2
Limousin	4	3	1	1
Rhône Alpes	31	10	10	18
Auvergne	10	6	3	6
Languedoc Roussillon	3	1	0	1
PACA	23	13	3	12
TOTAL	251	140	71	115

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R5 bis : Répartition des accords par Régions

Thèmes	Ensemble des accords 1991	Ensemble des accords 1992	Ensemble des accords 1993
Régions	Effectifs	Effectifs	Effectifs
Ile de France	64	87	73
Champagne	2	1	5
Picardie	21	24	8
Haute Normandie	6	1	1
Centre	10	16	12
Basse Normandie	10	14	8
Bourgogne	3	6	8
Nord	11	6	11
Lorraine	8	6	8
Alsace	11	12	13
Franche Comté	11	2	0
Pays de Loire	8	14	11
Bretagne	14	24	4
Poitou Charente	1	2	2
Aquitaine	16	8	9
Midi Pyrénées	14	16	7
Limousin	8	2	4
Rhône Alpes	22	16	31
Auvergne	16	19	10
Languedoc Roussillon	4	3	3
PACA	18	19	23
France entière	278	298	251

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R6 : Répartition des accords par niveau de négociation

Thèmes	Ensemble des accords 1993		Classification		Formation		Emploi	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Entreprise	158	62,9	93	66,4	48	67,6	69	60
Etablissement	93	37	47	33,5	23	32,3	46	40

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R7 : Répartition des accords par taux de Présence et taux de Signatures

Thèmes	Ensemble des accords 1993		Classification		Formation		Emploi	
	Tx de prés.	Tx de sign.	Tx de prés.	Tx de sign.	Tx de prés.	Tx de sign.	Tx de prés.	Tx de sign.
CFDT	70,1	89,2	62,8	86,3	77,4	90,9	75,6	94,2
CGT	64,9	61,3	51,4	59,3	61,9	59	66,1	65,7
CGC	50,2	88,8	30,7	90,2	50,7	83,3	50,4	93,1
FO	53,3	85	65	91,6	49,3	82,8	45,2	82,6
CFTC	32,6	85,3	60	86,1	38	85,1	31,3	80,5
Autres	18,3	86,9	15,7	81,8	23,9	88,2	23,4	96,2

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau R8 : Répartition par type d'accords

Thèmes	Ensemble des accords 1993		Classification		Formation		Emploi	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Accords	210	83,3	115	82,1	66	92,9	101	87,8
Avenants	41	16,3	25	17,8	5	7	14	12,1

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau C1 : Objets de négociation des accords Classification

Objets	Effectifs	%
AMENAGEMENT DU SYSTEME DE SALAIRE	22	15,7
AMENAGEMENT DE LA STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION	98	70,0
. Création ou aménagement de filières professionnelles ou catégorielles	43	30,7
. Elaboration d'une nouvelle grille de classification	19	13,5
. Passerelle entre filières	6	4,3
. Aménagement sur les coefficients	40	28,5
. Evaluation des postes et des compétences	20	14,3
. Redéfinition des emplois	21	15,0
. Autre	7	5,0
AMENAGEMENT DES REGLES D'ACCES ET DE PROGRESSION	77	55,0
. Seuils d'accès pour diplômés	11	7,8
. Modalités d'accès et de progression	61	43,5
. Procédures individuelles d'évaluation	46	32,8
PROCESSUS DE NEGOCIATION ET PROCEDURES	121	86,4
. Définition du statut général des salariés (conventions)	10	7,1
. Projet de réflexion sur l'aménagement du système de classification	21	15,0
. Clause de rendez-vous	34	24,3
. Référence à une négociation	103	73,5
. Partenaires sociaux mobilisés dans le suivi de l'accord	46	32,8
. Information du personnel	28	20,0
IMPLICATION D'UNE G.P.E	6	4,3
AUTRE	15	10,7

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau C2 : Aménagement des règles d'accès et de progression

	Effectifs	%
AMENAGEMENT DES REGLES D'ACCES ET DE PROGRESSION	77	55,0
. Seuil d'accès pour diplômés	11	7,8
. Modalités d'accès et de progression	61	43,5
* Diplôme	24	17,1
* Expérience professionnelle	37	26,4
* Formation professionnelle	26	18,5
* Automaticité de l'accès et de la progression	25	17,8
. Procédures individuelles d'évaluation	46	32,1
* Système d'évaluation des compétences	27	19,2
* Proposition de la hiérarchie	17	12,4
* Conditions de recours pour le salarié	13	9,2
* Autre	2	1,4
. Reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle et la formation	34	24,2
* Accès à un emploi	7	5,0
* Prise en compte dans l'échelle des coefficients	22	15,7
* Primes	11	7,8
* Accès à un statut	8	5,7

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau C3 : Contexte des accords Classification

	Effectifs	%
PROCESSUS DE NEGOCIATION ET PROCEDURES	121	86,4
. Référence à une négociation	103	73,5
* Référence à un accord de branche	55	39,2
- Application de la convention	39	27,8
- Aménagement de la convention	17	12,1
* Référence à un accord de groupe	1	1,0
* Référence à un accord d'entreprise	42	30,0
* Obligation annuelle de négocier	41	29,2

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau C4 : Procédures des accords Classification

	Effectifs	%
.Partenaires sociaux mobilisés dans le suivi et l'application de l'accord	46	32,8
* Comité d'entreprise	10	7,1
* Commission Formation-Emploi	2	1,4
* Commission ad'hoc paritaire de suivi	25	17,8
* Délégués syndicaux	13	9,2
* Direction et encadrement	15	10,7
* Commission de recours en cas de litige	8	5,7
. Information du personnel	28	20,0

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F1 : Objets de négociation des accords Formation

Objets	Effectifs	%
Finalités et types d'actions de Formation	47	66,2
Modalités d'organisation de la formation	44	61,9
. Individualisation des modalités d'accès	35	49,3
. Accès généralisé	15	21,1
. Co-investissement	7	9,8
. Système d'évaluation	12	16,9
Reconnaissance des compétences acquises par la Formation	16	22,5
Validation des acquis	11	15,4
Référence au Plan de Formation	33	46,4
Budget	19	26,7
Exploitation d'une GPE	17	23,9
Processus de Négociation et Procédures	66	92,6
. Projet de réflexion sur la politique de formation	6	8,4
. Clause de rendez-vous	19	26,7
. Déroulement et bilan des actions de formation	9	12,6
. Information du personnel	21	29,5
. Partenaire sociaux mobilisés dans le suivi de l'accord	41	57,7
. Référence à une négociation	49	69,0
Autres	5	7,0

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F2 : Finalités et actions de formation

	Effectifs	%
CONSTRUCTION DES PROFESSIONNALITES		
.Construction des itinéraires professionnels		
*Construction de parcours de formation qualifiante	15	21,1
*Déroulement et progression de carrière	13	18,3
.Construction des compétences		
*Formation de mise à niveau	7	9,8
*Maintien et amélioration du niveau de compétences et actions de qualifications du personnel	18	25,3
ACTIONS D'ADAPTATIONS AUX POSTES ET A L'EMPLOI		
.Adaptation aux nouvelles technologies et/ou aux changements organisationnels et/ou à l'évolution des métiers	22	30,9
FORMATION DIPLOMANTE	12	16,9

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F3 : Finalités et actions de formation

	Effectifs	%
AUTRES TYPES DE FORMATION		
. Mutations - Reclassement professionnel - Reconversion	14	19,7
. Insertion des nouveaux embauchés	14	19,7
. Autres	15	21,1

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F4 : Modalités d'organisation de la formation

	Effectifs	%
INDIVIDUALISATION DES MODALITES D'ACCES	35	49,3
. Entretien individuel	19	26,7
. Bilan professionnel	5	7,0
. Bilan de compétences	14	19,7
. Projet individuel de formation	9	12,6
. Tutorat	9	12,6
. Congé individuel de formation	13	18,3
. Autres	16	22,5
ACCES GENERALISE	15	21,1
. Crédit d'heure	0	0
. Capital temps formation	6	8,4
. Catalogue de formation	2	2,8
. Liste des stages ouvrant droit à une prime	0	0
. Autres	8	11,2
CO-INVESTISSEMENT	7	9,8
SYSTEME D'EVALUATION DE LA FORMATION	12	16,9

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F5 : Reconnaissance des compétences acquises par la formation

	Effectifs	%
RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES PAR LA FORMATION	16	22,5
. Accès à 1 emploi	9	12,6
. Prise en compte dans l'échelle des coefficients	7	9,8
. Prime	4	5,6

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F6 : Validation des acquis

	Effectifs	%
VALIDATION DES ACQUIS	11	15,4
. Diplôme national	8	11,2
. Certification	3	4,2
. Homologation de branche	0	0
. Portefeuille de compétences	2	2,8

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F7 : Procédures des accords Formation

	Effectifs	%
PARTENAIRES SOCIAUX MOBILISES DANS LE SUIVI DE L'ACCORD	41	57,7
. Comité d'entreprise	19	26,7
. Commission Formation-Emploi	15	21,1
. Commission ad hoc de suivi de l'accord	18	25,3
. Délégués syndicaux	8	11,2
. Direction et encadrement	9	12,6
. Commission de recours en cas de litige	5	7,0
INFORMATION DU PERSONNEL	21	25,5

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau F8 : Contexte des accords Formation

	Effectifs	%
REFERENCE A UNE NEGOCIATION	49	69,0
. Référence à un accord de branche	23	32,3
.Référence à un accord de groupe	0	0
.Référence à un accord d'entreprise	13	18,3
. Référence à un texte de loi sur la formation	14	19,7
. Référence à un accord Interprofessionnel	2	2,8
. Obligation annuelle de négocier	16	22,5

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau E1: Objets de négociation des accords Emploi

Objets	Effectifs	%
GESTION DES SUR- EFFECTIFS	79	68,7
RECRUTEMENTS	26	22,6
OUTILS	56	48,7
. Dispositions financières	44	38,5
. Mise en place de structures d'appui	11	9,5
. Mesures d'accompagnement	24	20,8
DISPOSITIONS D'ORDRE REGLEMENTAIRE ET PROCEDURAL	29	25,2
DEMARCHE DE G.P.E	8	6,6
PROCESSUS DE NEGOCIATION ET PROCEDURES	100	86,9
. Projet de réflexion sur la GPE	5	4,5
. Accord conditionnel	4	3,4
. Clause de rendez-vous	30	26,1
. Référence à une négociation	74	64,3
. Bilan des effectifs	16	13,9
. Clause de garantie de l'emploi	8	6,9
PARTENAIRES SOCIAUX MOBILISES DANS LE SUIVI DE L'ACCORD	40	34,7

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau E2 : Gestion des sur-effectifs

	Effectifs	%
GESTION DES SUR-EFFECTIFS	79	68,7
. Licenciement économique	26	22,6
. AS FNE pré-retraite	44	38,2
. Chômage partiel	12	10,4
. Partage du travail	9	7,8
. Incitation aux départs volontaires	8	6,9
. Reconversion reclassement externe	8	6,9
. Reconversion reclassement interne	8	6,9
. Mobilité mutation des salariés dans l'entreprise	26	22,6
. Référence au plan social	14	12,7
. Autre	20	17,3

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau E3 : Recrutements

	Effectifs	%
RECRUTEMENTS	26	22,6
. Modalités d'accueil des nouveaux	5	4,3
. Recours aux contrats d'alternance et l'apprentissage	6	5,2
. Recours aux C.D.D , travail temporaire, et modalités d'accueil	13	11,3
. Modalités de recours et d'accueil des personnes handicapées	6	5,2
. Autre	20	17,3

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau E4 : Démarche de gestion prévisionnelle des emplois

	Effectifs	%
DEMARCHE DE G.P.E	8	6,9
. Définition d'une méthode	4	3,5
. Implications	8	6,9
* Dispositions en matière de gestion des effectifs	8	6,9
* Implications en matière de classification	3	2,6
* Implication en matière de formation	6	5,2

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau E5 : Contexte des accords Emploi

	Effectifs	%
REFERENCE A UNE NEGOCIATION	74	64,3
. Référence à un accord de branche	23	20,0
. Référence à un accord de groupe	5	4,3
. Référence à un accord d'entreprise	32	27,8
. Obligation Annuelle de Négocier	26	22,6

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau E6 : Procédures des accords Emploi

	Effectifs	%
PARTENAIRES SOCIAUX MOBILISES	40	34,7
. Comité d'entreprise	14	12,1
. Commission Formation-Emploi	6	5,2
. Commission ad'hoc de suivi	21	18,2
. Délégués syndicaux	8	6,9
. Direction et encadrement	6	5,2
. Commission de recours en cas de litiges	8	6,9
INFORMATION DU PERSONNEL	18	15,6

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau C.F.E 1 : Procédures de l'ensemble des thèmes

PROCEDURES	Classification		Formation		Emploi	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Partenaires sociaux mobilisés	46	32,8	41	57,7	40	34,7
. Comité d'entreprise	10	7,1	19	26,7	14	12,1
. Commission formation - emploi	2	1,4	15	21,1	6	5,2
. Commission ad'hoc de suivi	25	17,8	18	25,3	21	18,2
. Délégués syndicaux	13	9,2	8	11,2	8	6,9
. Direction et encadrement	15	10,7	9	12,6	6	5,2
. Commission de recours en cas de litige	8	5,7	5	7,1	8	6,9

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau C.F.E 2 : Procédures de concertation

THEMES	CLASSIFICATION	FORMATION	EMPLOI
ANNEES	%	%	%
1991	24,5	33	30,3
1992	22,2	44,7	41,1
1993	38,1	62,1	40

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

Tableau C.F.E 3 : Clauses de rendez-vous

THEMES	CLASSIFICATION	FORMATION	EMPLOI
ANNEES	%	%	%
1991	20,1		
1992	30,2	26,2	23,5
1993	24,3	26,7	26,1

Sources : Céreq : dispositif ACCENT 1993

GRILLE D'ANALYSE DES ACCORDS CLASSIFICATION, FORMATION, EMPLOI
1993

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

1. Raison sociale :

2. Code postal :

3. N° d'enregistrement :

4. Type accord :

4.1. Accord

4.2. Avenant

5. Mois de signature

6. Niveau de conclusion de l'accord

6.1. Entreprise

6.2. Etablissement

6.3. Effectifs

6.4. NAP

6.5. SIREN

6.6. SIRET

7. Syndicats présents

.CFDT .CGC .CFTC
.CGT .FO .Autre

8. Syndicats signataires

.CFDT .CGC .CFTC
.CGT .FO .Autre

9. Objet du texte déposé

9.1 Classification

9.2 Formation

9.3 Emploi

10. Référence à l'accord de branche

CLASSIFICATION

1 - POPULATION CONCERNEE PAR L'ACCORD

- 1.1 Ensemble du personnel
- 1.2 C.S.P
- 1.3 Filière professionnelle
- 1.4 Population non spécifiée
- 1.5 Population cible

2 AMENAGEMENT DU SYSTEME DE SALAIRE

3 - AMENAGEMENT DE LA STRUCTURE DE LA GRILLE

- 3.1 Création ou aménagement de filières (professionnelles ou catégorielles)
- 3.2 Elaboration d'une nouvelle grille de classification
- 3.3 Passerelle entre filières
- 3.4 Aménagements sur les coefficients
- 3.5 Evaluation des postes et des compétences
- 3.6 Redéfinition des emplois
- 3.7 Autre

4 - AMENAGEMENT DES REGLES D'ACCES ET DE PROGRESSION

- 4.1 Seuil d'accès pour diplômés
- 4.2 Modalités d'accès et de progression
 - 4.2.1 Diplôme
 - 4.2.2 Compétences acquises par l'expérience professionnelle
 - 4.2.3 Formation professionnelle
 - 4.2.4 Automaticité de l'accès et de la progression
- 4.3 Procédures individuelles d'évaluation
 - 4.3.1 Système d'évaluation des compétences (entretien individuel et définition de critères d'évaluation des compétences)
 - 4.3.2 Proposition de la hiérarchie (notation, appréciation du salarié et de ses performances)
 - 4.3.3 Conditions de recours pour le salarié
 - 4.3.4 Autre
- 4.4 Reconnaissance des compétences acquises par la formation ou l'expérience professionnelle

- 4.4.1 Accès à un emploi
- 4.4.2 Prise en compte dans l'échelle des coefficients
- 4.4.3 Primes
- 4.4.4 Accès à un statut

5 - CONTINUITÉ DU PROCESSUS DE NEGOCIATION ET PROCEDURES

5.1 Définition du statut général des salariés (conventions)

5.2 Projet de réflexion sur l'aménagement du système de classification.

5.3 Clause de rendez-vous

5.4 Référence à un accord

5.4.1 de branche

5.4.1.1 Application de la convention

5.4.1.2 Aménagement de la convention

5.4.2 De groupe

5.4.3 d'entreprise

5.4.4 O.A.N

5.5 Partenaires sociaux mobilisés dans le suivi de l'accord

5.5.1 Comité d'entreprise

5.5.2 Commission Formation-Emploi

5.5.3 Commission ad hoc paritaire

5.5.4 Délégués syndicaux

5.5.5 Direction et encadrement

5.5.6 Commission de recours en cas de litige

5.6 Information du personnel

6 - IMPLICATION D'UNE G.P.E

7 - AUTRE

FORMATION PROFESSIONNELLE

1 - POPULATION CONCERNEE PAR L'ACCORD

- 1.1 C.S.P
- 1.2 Ensemble du personnel
- 1.3 Filière professionnelle
- 1.4 Population non spécifiée
- 1.5 Population cible

2 - FINALITES ET TYPES D' ACTIONS DE FORMATION

- 2.1 Construction de parcours de formation qualifiante
- 2.2 Déroulement et progression de carrière
- 2.3 Formation de mise à niveau
- 2.4 Maintien et amélioration du niveau des compétences
ou action de requalification du personnel
- 2.5 Adaptation aux nouvelles technologies et/ou aux changements organisationnels
et/ou à l'évolution des métiers
- 2.6 Insertion des nouveaux embauchés
- 2.7 Mutations - reclassement professionnel - reconversion
- 2.8 Formation diplômante
- 2.9 Autres types de formation

3 - MODALITES D'ORGANISATION DE LA FORMATION

- 3.1 Individualisation des modalités
 - 3.1.1 Entretien individuel
 - 3.1.2 Bilan professionnel
 - 3.1.3 Bilan de compétence
 - 3.1.4 Projet individuel de formation

- 3.1.5 Tutorat
- 3.1.6 Congé individuel de formation
- 3.1.7 Autre

3.2 Accès généralisé

- 3.2.1 Crédit d'heure
- 3.2.2 Capital temps formation
- 3.2.3 Catalogue de formation
- 3.2.4 Liste de stage ouvrant droit à une prime
- 3.2.5 Autre

3.3 Co-investissement

3.4 Système d'évaluation de la formation .

4 - RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES PAR LA FORMATION

- 4.1 Accès à un emploi
- 4.2 Prise en compte dans l'échelle des coefficients
- 4.3 Primes

5 - VALIDATION DES ACQUIS

- 5.1 Diplôme national
- 5.2 Certification
- 5.3 Homologation de branche
- 5.4 Validation au niveau de l'entreprise

6 - REFERENCE AU PLAN DE FORMATION

7 - BUDGET

8 - CONTINUITÉ DU PROCESSUS DE NEGOCIATION ET PROCEDURES

- 8.1 Projet de réflexion sur la politique de formation
- 8.2 Clause de rendez-vous
- 8.3 Référence à un accord

- 8.3.1 de branche
- 8.3.2 De groupe
- 8.3.3 d'entreprise
- 8.3.4 O.A.N
- 8.3.5 Texte de loi sur la formation
- 8.3.6 Accord interprofessionnel

8.4 Déroulement et bilan des actions de formation

8.5 Partenaires sociaux mobilisés dans le suivi de l'accord

- 8.5.1 Comité d'entreprise
- 8.5.2 Commission Formation-Emploi
- 8.5.3 Commission ad hoc de suivi de l'accord
- 8.5.4 Délégués syndicaux
- 8.5.5 Direction et encadrement
- 8.5.6 Commission de recours en cas litige

8.6 Information du personnel

9 - IMPLICATION D'UNE G.P.E

10 - AUTRE

EMPLOI

1 - POPULATION CONCERNEE PAR L'ACCORD

- 1.1 C.S.P
- 1.2 Ensemble du personnel
- 1.3 Population cible
- 1.4 Population non spécifiée

2 - GESTION DES SUR-EFFECTIFS

- 2.1 Licenciement économique
- 2.2 Convention AS-FNE ou pré-retraite
- 2.3 Chômage partiel
- 2.4 Partage du travail
- 2.5 Incitation aux départs volontaires
- 2.6 Reconversion reclassement externe
- 2.7 Reconversion reclassement interne
- 2.8 Mobilité et mutation des salariés dans l'entreprise
- 2.9 Référence au plan social
- 2.10 Autre

3 - RECRUTEMENTS

- 3.1 Modalités d'accueil des nouveaux
- 3.2 Recours aux contrats d'alternance et d'apprentissage
- 3.3 Recours au C.D.D et au travail temporaire et modalités d'accueil
- 3.4 Modalités de recours et d'accueil des personnes handicapées
- 3.5 Autre

4 - OUTILS

- 4.1 Dispositions financières
- 4.2 Mise en place de structures d'appui
- 4.3 Mesures d'accompagnement

5 - DISPOSITIONS D'ORDRE REGLEMENTAIRE ET PROCEDURAL

6 - DEMARCHE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

- 6.1 Définition d'une méthode
- 6.2 Implications
 - 6.2.1 Dispositions en matière de gestion des effectifs
 - 6.2.2 Implications en matière de classification
 - 6.2.3 Implications en matière de formation

7 - CONTINUITÉ DU PROCESSUS DE NEGOCIATION ET PROCEDURES

7.1 Projet de réflexion sur la G.P.E

7.2 Accord conditionnel

7.3 Clause de rendez-vous

7.4 Référence à un accord

7.2.1 de branche

7.2.2 De groupe

7.2.3 d'entreprise

7.2.4 O.A.N

7.5 Bilan des effectifs

7.6 Clause de garantie de l'emploi

7.7 Partenaires sociaux mobilisés dans le suivi de l'accord

7.7.1 Comité d'entreprise

7.7.2 Commission Formation-Emploi

7.7.3 Commission ad hoc de suivi de l'accord

7.7.4 Délégués syndicaux

7.7.5 Direction et encadrement

7.7.6 Commission de recours en cas de litige

7.8 Information du personnel

8- AUTRE

BIBLIOGRAPHE

- ABROSSIMOV (C), GELOT(D), ROGUET (B) : "Bilan de la politique de l'emploi en 1992". in Travail et Emploi n° 57 bis.
- ADAM (G), REYNAUD (J.D) : "Conflits de travail et changement social." P.U.F 1978.
- BESUCCO (N), TALLARD (M) : "Formation, classifications emploi. Analyse des accords d'entreprise." in La négociation d'entreprise en 1991. La Documentation française, Paris 1992.
- BESUCCO (N), QUINTERO (N), TALLARD (M) : "La gestion des compétences dans les accords d'entreprise sur les classifications, la formation et l'emploi". in La négociation collective en 1992. La Documentation française. Paris,1993.
- CARRIERE (M), ZARIFIAN (P) : "Le technicien d'atelier dans la classification de la métallurgie". in Formation-Emploi n° 9, Mars 1985.
- CARRIERE (M), ZARIFIAN (P) : "La réforme des classifications à la régie Renault : une évolution profonde." In Document de travail n° 20, CEREQ.
- EYRAUD (F), JOBERT (A), ROZENBLATT (P), TALLARD (M) : "Les classifications dans l'entreprise : production de hiérarchies professionnelles et salariales." La Documentation française, Paris, 1988.
- GUILLEMARD (A.M) : "Age, emploi et retraite : la nouvelle donne de la fin de carrière." in Stratégies et ressources humaines n° 21.
- JOBERT (A) : "La transformation du sens des règles selon les niveaux : Le cas des classifications professionnelles." in Sociologie du travail n° 3 1991.
- JOBERT (A), ROZENBLATT (P) : "Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la chimie". In Document de travail du GIP "Mutations industrielles", n° 29, 1989.
- JOBERT (A), ROZENBLATT (P) : "La négociation collective de branche et d'entreprise dans la crise." in Travail et Emploi n° 20.
- JOBERT (A), TALLARD (M) : "Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle" in Les conventions de branches : déclin ou renouveau ? n° 65 Collection Etudes, CEREQ 1994.

LOZIER(F) : "Une approche sectorielle des accords d'entreprise (1950-1980)". in Sociologie du travail n° 1, 1990.

MERLIN (L) : "Les accords de G.P.E : Une coopération ambivalente ". In Travail et Emploi n° 57 Bis 1993.

REYNAUD (J. D) : " Les règles du jeu ." Editions A.COLIN, Paris 1989.

ROUSSEAU (M) : "Les pratiques des entreprises en matière d'anticipation des qualifications". in Travail et Emploi n° 57 Bis, 1993.

TALLARD (M) : "La généralisation de la couverture conventionnelle, quels acteurs, quels projets, quelle mise en forme". IVéme journées de sociologie du travail, Toulouse, 16/18 Mai 1990.

La négociation collective d'entreprise sur les classifications, la formation professionnelle et l'emploi, après un essor considérable au milieu des années quatre-vingt, semble se stabiliser depuis le début des années quatre-vingt-dix. Le profil des entreprises qui négocient sur ces thèmes présente une stabilité qui s'accompagne d'un changement de nature, d'un habillage procédural et instrumental sans précédent et d'une planification du processus de la négociation.

La négociation sur les classifications évolue dans son contenu, les enjeux salariaux sont moins présents et des aménagements de la structure du système de classification s'imposent.

La négociation sur la formation professionnelle est utilisée par les entreprises soit pour anticiper leurs besoins en termes de nouvelles professionnalités, soit pour accompagner une gestion préventive de l'emploi visant à la flexibilité de la main-d'œuvre et à son adaptabilité aux contraintes de l'environnement économique.

La négociation sur l'emploi entérine principalement des dispositifs destinés à accompagner des mesures de licenciements et de reconversion des salariés et laisse une faible place aux accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

ISBN : 2-11-087976-9

ISSN : EN COURS

CENTRE D'ETUDES
ET DE RECHERCHES SUR LES QUATRE VIEUX

10, Place de la Joliette.

BP 176 13474 Marseille Cedex 02

Tél : (16) 91 13 28 28 / Fax : (16) 91 13 28 80