



Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Novembre 2010

Cycle 2010 – 2011

- **Le droit de la négociation collective appliqué à la formation : regroupement des OPCA, négociation triennale**

Contact :

Muriel LARUE
Directrice
muriel.larue@circeconsultants.com

AVANT-PROPOS

Le présent dossier technique a pour ambition de proposer aux représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, mandatés pour négocier sur la formation au niveau des branches professionnelles, ou au niveau interbranches, des outils juridiques et méthodologiques de nature à faciliter, dans le respect de l'autonomie contractuelle, la conclusion d'accords innovants.

En effet, s'il revient aux accords de branche de décliner dans leurs champs d'application respectifs de nombreuses dispositions de l'Ani sur la formation tout au long de la vie ainsi que de la loi, il leur appartient dans le même temps de préciser les priorités qu'ils entendent voir mettre en œuvre compte tenu de la configuration du marché du travail spécifique à chaque branche, par les OPCA dont ces branches relèvent, ainsi que par les entreprises.

Ce travail d'adaptation de règles générales à un contexte particulier, n'est pas exclusif de la recherche d'innovation aussi bien au plan juridique que méthodologique. Le droit, par nature flexible de la négociation collective, permet de s'écarter d'une vision purement « administrative » de la formation pour répondre aux besoins concrets et spécifiques des salariés et les entreprises relevant du champ d'application d'un accord. Les nouveaux enjeux de la formation, considérée comme un outil au service d'objectifs plus larges tels que la sécurisation des parcours, l'employabilité, l'évolution professionnelle des salariés, le maintien des seniors dans le marché du travail dans le nouveau contexte d'allongement de la vie au travail, mais aussi la compétitivité des entreprises, fournissent aux négociateurs de branche autant de terrains d'innovation.

La question du regroupement des OPCA, décidé par la loi, relève également pour partie de la négociation collective. Les règles applicables présentent cependant un caractère dérogatoire par rapport au droit commun de la négociation collective auxquelles elles sont pourtant rattachées. Les négociateurs de ces accords devront faire la part du droit commun et de la dérogation, mais surtout ils ne devront pas survaloriser la négociation sur l'outil (OPCA) au détriment des orientations stratégiques de la branche et les innovations juridiques.

Sommaire

AVANT-PROPOS	2
I – Cadre juridique de la négociation collective de branche.....	4
Fiche 1. Définition de la branche au regard de la négociation collective.....	4
Fiche 2. Le cadre juridique de la négociation collective de branche.....	8
Fiche 3. Effets juridiques des clauses d'un accord collectif de branche.....	13
Fiche 4. L'articulation des différents niveaux de négociation.....	15
II - La formation objet de la négociation collective.....	17
Fiche 5. Les thèmes ouverts à la négociation de branche sur la formation.....	17
Fiche 6. La réforme des OPCA : objet de négociation.....	23
Fiche 7. L'articulation de la négociation de branche sur la formation avec les autres domaines de négociation.....	32
Fiche 9. L'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés.....	47
III – Bilan et perspectives.....	62
Fiche 10. La négociation collective de branche sur la formation professionnelle en 2009	62
Fiche 11. Synthèse du rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles, par Jean-Frédéric POISSON.....	77

I – Cadre juridique de la négociation collective de branche

Fiche 1. Définition de la branche au regard de la négociation collective

Extrait du rapport au premier ministre sur la négociation collective et les branches professionnelles dit « Rapport Poisson », par Jean-Frédéric Poisson, Député des Yvelines, en mai 2009.

Il n'existe pas de définition juridique a priori de la branche ou des branches professionnelles.

Ce qui est défini par le Code du travail, ce sont, chacun de leur côté, les partenaires sociaux : organisations représentatives des employeurs et des salariés. Mais les lieux et instances où ils doivent se rencontrer pour déterminer ensemble des règles collectives ne sont pas définis a priori.

Il existe des dispositions qui distinguent la négociation collective de branche et la négociation collective d'entreprise¹, mais la notion de branche professionnelle et celle d'entreprise ne reçoivent pas plus de définition l'une que l'autre.

La branche professionnelle est une construction des acteurs de la négociation collective : sa définition est empirique et plurielle.

Pour les économistes, la « branche » renvoie à un marché de produits ou de services supposé homogène. Pour les statisticiens, elle peut être employée concurremment avec la notion de secteur, c'est-à-dire un ensemble d'entreprises regroupées selon un critère d'activité dominante, et non à partir d'un critère d'activité homogène.

Du point de vue du droit du travail, les « branches » sont des constructions de la négociation collective. Autrement dit, les branches professionnelles ne sont pas des cadres préétablis (donnés par le marché, établis par la science ou constitués par l'administration), dans lesquels on ferait entrer des acteurs eux-mêmes préexistants. Cadres pour l'action, leurs contours résultent de compromis entre les acteurs que cette négociation engage.

Bien sûr, une recherche commune court au travers de ces différents usages de la métaphore qu'est la « branche » : celle d'une activité économique identifiée². Aussi la

¹ Articles L. 2232-5 à L. 2232-35 du Code du travail.

² Article L. 2222-1 du Code du travail : « Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés "conventions" et "accords" dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Pour ce qui concerne les professions agricoles mentionnées aux 1° à 3°, 6° et 7° de l'article L. 722-20 du Code rural, le champ d'application des conventions et accords peut, en outre, tenir compte du statut juridique des entreprises concernées ou du régime de protection sociale d'affiliation de leurs salariés. Les conventions et accords dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon ».

branche économique, la branche statistique et la branche professionnelle peuvent-elles, à certains égards, se façonner mutuellement. Mais jamais elles ne se recoupent.

Ce n'est pas un handicap pour la négociation collective, au contraire.

L'absence de définition a priori donne sa souplesse d'usage à la norme de composition des branches, autorisant des interprétations très hétérogènes de l'activité économique. Dès lors qu'il s'agit de négociation collective, en raison même des objets de la représentation d'intérêts collectifs et des modes d'exercice de celle-ci, cette notion commune d'activité économique doit pouvoir se prêter, légitimement et logiquement, à des interprétations diverses et évolutives. Celles-ci sont précisément l'enjeu premier d'une négociation libre ou autonome.

Empirique, la définition de la branche est avec cela plurielle : il peut y avoir autant d'«identités» de branches et de styles d'organisation de la négociation de branche qu'il y a d'organisations d'employeurs décidant de négocier à leur niveau.

Pour l'essentiel, les processus de construction et d'identification des branches combinent ainsi, de façon extrêmement diverse :

- le fait générateur du découpage ou du regroupement des activités en branches : celui du périmètre, en termes d'activités économiques, des organisations d'employeurs participant à la négociation de branche ;
- dans la plupart des cas, une appréciation du critère d'activité économique sous l'angle d'un produit ou d'un service, plutôt que sous celui d'une filière, bien que plusieurs regroupements de branches aillent dans ce sens ;
- au-delà de ce qu'autorise le Code du travail, c'est-à-dire au-delà de l'agriculture, un croisement de l'activité, au sens de produit ou service, avec le statut de l'employeur (artisanat, professions libérales) ou le mode d'exploitation des entreprises (économie sociale);
- des coïncidences et recouvrements de droit entre le périmètre d'une branche et celui des accords collectifs qu'elle produit (conventions collectives, accords collectifs thématiques), organisés par la voie contractuelle, celle de la volonté des parties, sauf élargissement par voie de décision administrative unilatérale.

Mais il est non moins avéré que ces interprétations hétérogènes sont ensuite largement entérinées par la régulation administrative, dans laquelle la pratique des acteurs que réunit la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) joue très logiquement un rôle clé.

À très grands traits, cette pratique des acteurs aboutit en effet à privilégier très fortement les procédures d'extension (consolidation des champs initialement définis par les négociateurs), plutôt que les procédures d'élargissement (modification des champs initialement définis par les négociateurs). Les conditions d'emploi de cette dernière sont pour eux, en l'état, d'un usage beaucoup plus délicat, y compris en cas de caducité avérée d'un champ conventionnel.

L'extension de la portée des accords collectifs produits par la négociation de branche consolide et arrête ainsi fortement le choix des parties à la négociation, lui conférant une nature réglementaire.

On ne peut perdre de vue, en effet, que la délimitation de la règle négociée est un élément fondateur de celle-ci. Reconnaître la diversité des interprétations de la norme de composition des branches et reconnaître la négociation collective à ce niveau ne font qu'un. Les branches, cadre et point d'appui d'une négociation collective, ne peuvent être définies que par la volonté des parties.

Ce sont de nouvelles capacités d'organisation et de gouvernance qui sont nécessaires, non une définition administrative a priori

La branche professionnelle n'est vue par personne comme un sujet de droit, qui aurait besoin d'un statut. Perçue comme une entité de la vie socioéconomique, on lui reconnaît deux qualités principales. Tout d'abord, on l'a vu, les acteurs qu'elle réunit sont capables de représenter et d'engager les intérêts des parties à la relation de travail dans le périmètre qu'ils définissent et qui, en réalité, les constitue en tant qu'acteurs de la négociation collective. Il en découle des droits et des obligations, malgré l'absence de définition de l'entité de négociation collective professionnelle qu'est la branche.

Dans ces conditions, il peut sembler suffisant que l'une des constructions les plus visibles de la branche, les conventions collectives, reçoive une existence juridique incontestable, celui d'un statut collectif des relations de travail dans le périmètre de la branche ; celle-ci tend à s'identifier aux conventions collectives que produisent ses acteurs, dans la pratique.

Ces dernières sont parfaitement référencées et décrites par le Code du travail, au point que tous les accords collectifs de branche peuvent se confondre avec elles ou être considérés comme leurs avenants ou annexes, bien que le Code du travail confère aux accords une autonomie indubitable vis-à-vis des conventions collectives. Cette autonomie est trop peu exploitée, comme on le verra.

Aussi bien une certaine tradition, celle de la « loi de la profession » issue de la loi de juillet 1950 sur les conventions collectives, que l'usage ou la pratique réelle des procédures de reconnaissance de la nature normative des conventions³ sont pour beaucoup dans ce résultat.

La seule nature contractuelle des conventions ne suffirait pas à celui-ci. Vus comme une certaine application de l'article L. 1134 du Code civil⁴, conventions collectives et accords collectifs n'engageraient que leurs signataires ou, plus exactement, les adhérents des organisations signataires. Or ceux-ci peuvent varier selon les accords, comme entre accords et conventions collectives.

La tradition de notre pays donne donc, jusqu'à maintenant, une très grande portée à l'origine contractuelle des produits des branches, dès lors qu'il s'agit de conventions collectives. Par là, il est très probable que l'absence de formalisation juridique des critères d'existence et de gouvernance des branches ait facilité la multiplication des champs conventionnels. Ceux-ci, assimilés dès lors à des branches, atteignent maintenant plus de 900, dont un peu plus d'un tiers seulement ont une portée nationale.

³ Extension, élargissement, agrément.

⁴ « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que par leur consentement mutuel, ou par les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Est-ce satisfaisant ? D'un certain point de vue juridique, on pourrait bien sûr le soutenir : il suffit en effet que les accords constitutifs des conventions collectives soient reconnus et authentifiés pour que le système « fonctionne » apparemment.

Surtout, on l'a vu, proposer une définition des branches professionnelles à codifier serait entièrement dénué de sens et contraire à toute idée de négociation collective autonome.

Cela étant, il est devenu assez clair qu'il faut revenir sur des faiblesses et déséquilibres qui nuisent gravement à la capacité de négociation collective dans son ensemble, compte tenu du rôle des branches professionnelles dans le système des relations professionnelles de notre pays. Nous visons par là les capacités collectives d'initiative et de gouvernance des acteurs qu'elles réunissent.

Fiche 2. Au moins faut-il clarifier la nature de cet espace dans lequel fédérations d'employeurs et de syndicats de salariés se retrouvent pour assurer une régulation des relations professionnelles.

Le cadre juridique de la négociation collective de branche

1. La reconnaissance du droit des salariés à la négociation collective

Le droit à la négociation collective trouve sa source dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Ce préambule, intégré dans le « bloc de constitutionnalité » dégagé par le Conseil constitutionnel, dispose que :

« Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail. »

Ce droit à la négociation collective est à nouveau consacré au niveau législatif à l'article L.2221-1 du code du travail:

*« Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le **droit des salariés à la négociation** collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales. »*

Ce texte affirme le droit « des salariés » à la négociation collective sur des thématiques définies de manière très large (conditions d'emploi, conditions de travail, garanties sociales,...) parmi lesquelles est expressément mentionnée, depuis la Loi de 2004, la formation professionnelle.

Toutefois, tous les accords passés entre employeurs et salariés ne relèvent pas systématiquement d'une « négociation collective ». Ainsi, la négociation dans l'entreprise d'un accord pré-électoral, de même que la négociation au niveau d'une branche d'un accord fondateur d'OPCA, ne sont pas des « accords collectifs » entendus au sens du livre 2 de la deuxième partie du Code du travail : le formalisme et les effets de la négociation collective ne sont donc pas attachés à ces accords.

Le champ d'application professionnel du droit à la négociation collective est lui aussi très étendu puisqu'il concerne toutes les entreprises ou structures relevant de l'application du code du travail (entreprises privées, associations, ..), mais également tous les EPIC et tous les EPA qui emploient du personnel sous statut privé (art L.2211-1).

Ce droit à la négociation collective a, au fil des évolutions législatives, pénétré l'ensemble du monde professionnel et s'exerce aujourd'hui à tous ses niveaux:

- La négociation nationale interprofessionnelle
- La négociation « interpro à défaut »
- La négociation de branche et les négociations interbranches
- La négociation de groupe
- La négociation d'entreprise
- La négociation territoriale

2. Du droit à la négociation aux obligations de négocier

La négociation collective appartient aux partenaires sociaux qui sont libres de choisir les thèmes sur lesquels ils souhaitent dialoguer. Ce principe de liberté dans le choix des thèmes à négocier est consacré par l'article L.2122-8 :

« Les partenaires sociaux fixent la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation »

Toutefois, certains thèmes, dont la formation professionnelle, doivent obligatoirement faire l'objet d'une négociation de branche périodique :

« Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés » (Art. L.2241-6 et R.2241-9)

Ces obligations de négociation de branche sont triennales (égalité femme/homme ; conditions de travail et GPEC, travailleurs handicapés, formation) ou quinquennales (classifications, épargne salariale).

Ces obligations de « négocier » ne signifient en aucun cas obligation de « conclure » un accord. Les partenaires sociaux ont obligation de se réunir, pas d'aboutir à un consensus.

3. Le processus de négociation d'un accord collectif : acteurs et formalisme

3.1 Les parties signataires

« La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, ou affiliées à ces organisations, ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. » (art. L.2231-1)

D'après cet article L.2231-1, un accord collectif ne peut être conclu qu'entre un groupement d'employeur ou un employeur individuel d'une part, et un syndicat de salariés d'autre part. Les Institutions Représentatives du Personnel (Délégué du personnel, membre du CE,...) ne sont pas, par principe, en capacité de conclure un accord collectif normatif (dans cette hypothèse, l'accord s'apparente à un engagement unilatéral de l'employeur)⁵.

⁵ Depuis quelques années, le législateur multiplie au gré des évolutions législatives les exceptions à ce principe afin de favoriser le développement du dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Il est ainsi possible, sous certaines conditions, de conclure un accord collectif avec le comité d'entreprise, le délégué du personnel, un salarié mandaté par une organisation syndicale ou encore avec un représentant de section syndicale.

La Loi ne prévoit pas d'obligation de représentativité pour les organisations d'employeurs. Cependant, si une organisation d'employeurs n'a pas à être représentative pour conclure une convention ou un accord collectif, la condition de représentativité est exigée des organisations patronales dès lors qu'est engagée la procédure d'extension d'un accord collectif.

A contrario, la représentativité des organisations syndicales est systématiquement exigée. Sur ce thème, la loi du 20 août 2008 vient redéfinir les règles de représentativité des organisations syndicales à tous les niveaux de négociation : la présomption irréfragable de représentativité disparaît et les organisations devront en faire la preuve. De nouveaux critères de représentativité, cumulatifs, sont exigés (art. L. 2121-1) : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, audience électorale, influence, effectifs d'adhérents et cotisations.

Parmi ces nouveaux critères, dont certains étaient déjà connus de la législation antérieure, l'audience électorale s'impose comme le critère déterminant de la représentativité :

- Au niveau de l'entreprise, le seuil d'audience est fixé à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
- Au niveau de la branche et de l'interpro, cette audience est fixée à 8 % sur l'ensemble de ces mêmes suffrages.

Ces critères s'imposent dans les entreprises à partir des premières élections professionnelles postérieures au 20 août 2008. Concernant la branche et l'interpro, la première mesure de l'audience devant être réalisée au plus tard le 21 août 2013. Des mesures provisoires prévoient le maintien des 5 organisations historiques (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) dans l'attente de cette première mesure d'audience.

Une fois l'accord signé, une organisation syndicale peut adhérer à l'accord collectif. La partie adhérente obtient alors les mêmes droits et obligations que les parties signataires initiales.

3.2 Le formalisme de l'accord collectif

3.2.1 *Forme de l'acte*

La convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit (art. L. 2231-3), rédigé en français (art. L.2231-4), signé par les parties.

3.2.2 *Exercice du droit d'opposition des non-signataires*

La partie la plus diligente des organisations signataires d'un accord collectif de branche notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives, une fois la procédure d'adoption close (art. L. 2231-5).

A partir de la date de cette notification, les organisations non signataires disposent d'un délai de quinze jours pour faire part de leur opposition (C. trav., art. L. 2232-2) écrite et

motivée sur les points de désaccord et, enfin, la notifier aux syndicats signataires (art. L. 2231-8).

Si plus de la moitié des organisations syndicales représentatives dans la branche s'opposent, l'accord est réputé non-écrit.

3.2.3 *Publicité de l'acte*

L'accord signé, puisqu'il produit des effets normatifs, doit faire l'objet de dépôts pour entrer en vigueur et produire ses effets :

- A l'expiration du délai d'opposition des syndicats non-signataires (15 jours à partir de la signature), l'accord de branche doit être déposé en deux exemplaires (dont une version informatique) auprès de la Direction Générale du travail⁶.
- L'acte doit également être déposé au greffe du Tribunal des Prud'hommes relevant du lieu de signature de l'accord collectif.

Sauf stipulations contraires dans l'accord lui-même, les dispositions négociées sont applicables à partir du jour qui suit leur dépôt auprès de l'autorité administrative (art. L. 2261-1). Soulignons que la jurisprudence subordonne l'entrée en vigueur de l'accord à l'accomplissement des deux formalités (c'est-à-dire auprès de la DGT et auprès du Conseil de Prud'hommes).

3.2.4 *L'extension de l'accord collectif*

Le ministre du Travail peut, art. L.2261-16, « rendre obligatoires par arrêté les avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu. L'extension des avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent ».

L'extension obéit à des règles de procédure afin de garantir les droits des secteurs et personnes concernés (cf. art. 2261-15 et s.). Toute modification du domaine professionnel ou territorial d'un accord suppose donc un nouvel arrêté d'extension car l'arrêté d'extension initial ne porte ses effets que dans le champ initialement prévu.

4. La révision et la dénonciation des accords collectifs

Comme tous les contrats, un accord collectif ne peut lier ces signataires *ad vitam aeternam* (selon un principe général d'interdiction des engagements perpétuels).

Ces « contrats » collectifs ne peuvent être réexaminés par les signataires que dans des conditions strictement définies par la Loi. En effet, les clauses qu'ils contiennent ont, pour certaines d'entre elles, un effet réglementaire à l'égard de tiers (entreprises et salariés) ce qui explique que la loi régisse la révision de ces accords, ainsi que leur dénonciation.

La Loi pose un principe de liberté des partenaires sociaux dans la définition de procédure de révision (art. L.2222-5) et de dénonciation (art. L.2222-6) dans l'accord collectif lui-même.

⁶ Pour un accord d'entreprise, le dépôt doit se faire à la DDTEFP

A défaut, un dispositif légal de révision (art. L.2261-7) permet tout de même de renégocier tout ou partie de l'accord initial. Pareillement, un dispositif légal supplétif régit la procédure de dénonciation de l'accord en vigueur (art. L.2261-9). Les effets de la révision et de la dénonciation sont prévus par la loi.

Ainsi, le cadre juridique de la négociation collective est vaste mais strict.

Il est strict car entouré d'un formalisme souvent lourd qui s'explique en grande partie par le caractère « réglementaire » des dispositions collectivement négociées. Si le législateur permet aux partenaires sociaux de définir des normes adaptées aux spécificités de leur branche professionnelle, il encadre cette prérogative par des procédures destinées à protéger ceux auxquels ces règles vont s'appliquer, c'est-à-dire les salariés et les entreprises :

- Les nouvelles règles de représentativité et le principe majoritaire, s'exprimant par le droit d'opposition des syndicats de salariés à un accord, visent à s'assurer que seules les décisions négociées et acceptées par des organisations de salariés et d'employeurs représentatives auront un effet réglementaire ;
- Les procédures de publicité de l'accord collectif permettent que chaque salarié et chaque entreprise aient connaissance des normes gouvernant les rapports professionnels au sein de la branche ;
- Les procédures de révision et de dénonciation permettent une stabilité des normes collectives tout en permettant la souplesse nécessaire dans la définition de la norme.

Il est vaste quant à son champ d'application. Le droit de la négociation collective est ouvert à la quasi-totalité des salariés et des entreprises (à l'exclusion de la fonction publique), et à la quasi-totalité, si ce n'est la totalité, des champs intéressant les relations professionnelles.

Une fois maîtrisé, le cadre juridique de la négociation collective ouvre aux partenaires sociaux de nombreux champs d'intervention dans lesquels affirmer leur autonomie contractuelle.

Fiche 3. Effets juridiques des clauses d'un accord collectif de branche

L'accord collectif est marqué par une nature juridique hybride: c'est un contrat passé entre personnes privées (nature contractuelle) qui produit des effets normatifs à l'égard des tiers (nature réglementaire). Cette ambivalence impact les clauses qui y sont intégrées : certaines clauses relèvent de la logique contractuelle tandis que d'autres relèvent de la logique normative de l'accord.

De plus, la conclusion de l'accord collectif est le fruit du compromis politique entre les représentants salariés et les représentants employeurs. Il n'est ainsi pas rare, au contraire, d'y trouver des clauses « déclaratives » qui définissent les intentions, les objectifs ou encore les priorités des signataires.

On peut également trouver, particulièrement dans les accords formation, des dispositions créant des instances paritaires et/ou régissant leurs missions, fonctionnement et articulations entre elles. Ce sont des clauses que l'on peut qualifier d'« institutionnelles »

Ces différents type de clauses, se côtoyant dans un même acte, ne produisent pas les mêmes effets et ne répondent pas au même régime juridique.

5. Les clauses déclaratives

Ce sont les clauses d'intention des signataires de l'accord collectif. Elles n'ont aucune valeur juridique en elles-mêmes. Elles ne sont pas opposables aux tiers, ne créent aucune obligation pour les parties et ne sont pas justiciables (ex : « 3000 personnes peu ou pas qualifiées devront avoir suivi une formation d'ici 2 ans » ; ou encore, « la branche s'engage à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises », ...).

Elles traduisent généralement les motivations des signataires, les objectifs qu'ils se fixent et les orientations prises pour les atteindre.

Elles trouvent cependant à jouer un rôle dans la mise en œuvre de l'accord. Ces différentes clauses permettent en effet d'explicitier la volonté des signataires quant au but recherché par l'accord et les politiques mises en œuvre en ce sens. Ces clauses déclaratives apportent ainsi des éclairages lors de l'interprétation des dispositions de l'accord.

Elles permettent également, au moment de l'évaluation de l'accord, d'établir le référentiel des résultats initialement recherchés par les signataires et de mesurer l'efficacité de la politique menée.

6. Les clauses contractuelles

Elles sont la conséquence directe de la nature contractuelle des conventions collectives. Les parties au contrat s'obligent à respecter certaines obligations (ex : les clauses de révision par lesquelles les parties s'engagent à respecter une procédure prédéfinie pour réviser l'accord, les clauses de suivi de l'accord où les parties s'obligent à évaluer l'accord après 5 ans,...)

Ces clauses n'ont pas d'effets sur les personnes tierces à l'accord, qu'il s'agisse des salariés, des entreprises ou des organisations de salariés ou d'employeurs non-signataires.

De la même manière qu'un contrat synallagmatique de droit privé, les clauses contractuelles sont valables entre les parties dès la signature de l'accord (si celui-ci ne prévoit pas une date de mise en œuvre ultérieure), peu important que l'accord ait été déposé ou étendu. Ces dernières obligations ne sont nécessaires que pour rendre les clauses « réglementaires » opposables.

7. Les clauses réglementaires

Les clauses réglementaires sont des clauses qui ont vocation à régir les relations professionnelles: elles sont opposables aux entreprises (et à leurs salariés) entrant dans le champ d'application de l'accord. Elles sont l'émanation de la nature normative de l'accord collectif (ex : les contributions conventionnelles de financement de la formation professionnelle supérieure à l'obligation légale, les procédures de demande de DIF,...).

Ces clauses ne deviennent opposables qu'une fois l'ensemble des formalités de publicité effectuées. Elles ne s'imposent par principe qu'aux entreprises (et leurs salariés) adhérentes à une des organisations patronales signataires. Seule la procédure d'extension permet de rendre les clauses réglementaires de l'accord opposables à l'ensemble des entreprises de la branche.

8. Les clauses institutionnelles

Les clauses institutionnelles créent des institutions paritaires au sein de la branche et régissent leur fonctionnement (ex: création d'une commission d'interprétation de l'accord, fonctionnement et domaines de compétence de la CPNE, délégations de compétences à la CPNE...).

Fiche 4. L'articulation des différents niveaux de négociation

Le Code du travail prévoit que la négociation collective peut s'exercer à différents niveaux :

- La négociation nationale interprofessionnelle
- La négociation « interpro à défaut »
- La négociation de branche et les négociations interbranches
- La négociation de groupe
- La négociation d'entreprise
- La négociation territoriale

Ces différents niveaux doivent s'articuler les uns aux autres afin de former un corpus normatif cohérent pour les salariés et les entreprises. Le code du travail a donc prévu certains principes d'articulation.

1. Rapports entre accords collectifs et loi : application du principe de faveur

« Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public » (Art L.2251-1)

Cet article consacre le principe de faveur dans les rapports entre les conventions collectives et les dispositions législatives : aucun accord collectif, peu important son niveau de conclusion, ne peut être moins favorable que les dispositions législatives en vigueur. Est par exemple illicite une clause supprimant les indemnités de préavis, ou prévoyant une indemnité de licenciement moindre que celle prévue par la loi.

De même, le texte prévoit explicitement que ce principe de faveur est écarté lorsque le texte conventionnel entre en conflit avec les dispositions d'ordre public de ces mêmes lois. Il existe en droit du travail un ordre public absolu auquel il n'est pas possible de déroger, même dans un sens plus favorable aux salariés (ex : est nulle une clause portant atteinte aux principes fondamentaux et aux libertés ou limitant le droit de grève, ou encore, une clause écartant le droit du licenciement ou qualifiant par avance la rupture du contrat en fonction de certaines circonstances).

2. Rapports entre l'accord collectif de branche et les ANI

« Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins

favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément. » (Art L.2252-1)

Les accords de branche peuvent donc juridiquement déroger aux ANI, même de manière défavorable, sauf si ce dernier contient une « clause de fermeture », c'est-à-dire une clause prévoyant expressément que les accords de niveaux inférieurs ne pourront déroger défavorablement, en tout ou partie, aux dispositions de l'ANI.

3. Rapports entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche

« En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'Article L912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement. » (Art L.2253-3)

En principe, les accords d'entreprises peuvent déroger aux accords de branche, même de manière défavorable:

- Sauf si l'accord de branche contient une « clause de fermeture »,
- Sauf en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Aucune dérogation n'est possible dans ces quatre matières.

4. Rapports entre l'accord de groupe et l'accord de branche

« La convention ou l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels. » (Art L.2232-35)

La logique est ici renversée par rapport à l'articulation entre branche et entreprise : l'accord de groupe ne peut déroger défavorablement à l'accord de branche, sauf si celui-ci prévoit une « clause d'ouverture » c'est-à-dire une clause prévoyant expressément que les accords de niveaux inférieurs pourront déroger, en tout ou partie, aux dispositions de l'accord de branche.

II - La formation objet de la négociation collective

Fiche 5. Les thèmes ouverts à la négociation de branche sur la formation

Le tableau qui suit présente les thèmes de la négociation de branche, prévus par la loi (loi du 4/05/2004 et loi du 24/11/2009 sur l'orientation et la formation tout au long de la vie). Sont également été présentés dans ce tableau dans la colonne de droite les renvois à la négociation prévus par les ANI (ANI du 5 décembre 2003 et ANI du 7 janvier 2009).

Lecture du tableau :

- Les dispositions datant de 2003-2004 sont indiqués en noir
- Les dispositions qui ont été introduites par la réforme actuelle (Loi du 24 novembre 2009 et dispositions introduites par ANI du 7 janvier 2009 consolidé dans l'ANI du 5 octobre 2009) sont indiquées en souligné bordeaux.

		Les renvois à la négociation de branche prévues par :	
		La loi (loi du 4 mai 2004 et loi du 14 Nov. 2009)	L'ANI du 5 octobre 2009 (ANI du 503 et ANI du 7/01/09)
Actions de formation et actions prioritaires	La nature des actions de formation et leur ordre de priorité (art. R. 2241-9)		
	La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation (art. R. 2241-9)		
			La liste des diplômes / titres à finalité prof. et des qualifications donnant lieu à une participation financière prioritaire de l'OPCA dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation (art. 21 ANI 5/10/2009)
DIF	Un accord de branche peut également définir : <ul style="list-style-type: none"> - La possibilité de prévoir une durée supérieure au DIF (art. L. 6323-1) - Les modalités particulières de mise en œuvre du DIF (art. L. 6323-6 C. trav.) - Les priorités dans le cadre du DIF (art. L. 6323-8) - Le régime du temps de formation dans le cadre du DIF (art. L. 6323-11) - <u>Dérogation au principe d'imputation des sommes versées par l'OPCA au titre de la portabilité du DIF sur la contribution Professionnalisation (art. L. 6323-18 c. trav.)</u> 		<u>Définition des modalités de financement des abondements du FPSP aux OPCA concernant la portabilité du DIF. A défaut, les abondements seront imputés au titre de la section Professionnalisation de l'OPCA concerné (Art. 51 ANI 5/10/2009)</u>
Temps de travail	Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation		
Entretien professionnel	Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites à donner à celui-ci (art. R. 2241-9)		Les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels (art. 1ANI 5/10/2009)

Les renvois à la négociation de branche prévues par :

	La loi (loi du 4 mai 2004 et loi du 24/11/2009)	L'ANI (ANI du 5 décembre 2003 et ANI du 7 janvier 2009)
Contrat de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> - Les publics spécifiques et la nature de certification ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois (art. L. 6325-12), <u>tenant compte du fait que ces publics ont été élargis par la loi</u> (nouvel article L. 6325-1-1). - Les publics pour lesquels la durée des actions de formation pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat (art. L. 6325-14) <u>tenant compte du fait que ces publics ont été élargis par la loi</u> (nouvel article L. 6325-1-1) - Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle, notamment dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation - La possibilité de définir une rémunération supérieure à celle prévue par décret (art. L. 6325-9) - <u>La définition des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec :</u> <ul style="list-style-type: none"> o <u>les personnes de plus de 16 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, et qui ne sont pas titulaires ni d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel</u> o <u>les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH (art. 23 de la loi modifiant l'art. L. 6332-12 c. trav)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Les cas supplémentaires d'accès à l'accompagnement renforcé dans le cadre du contrat de professionnalisation</u> (Art 16 ANI 5/10/2009)
Période de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> - La liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation (art. L. 6324-4) - Les conditions dans lesquelles la CPNE définit les objectifs des actions de formation (art. L. 6324-4) - Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation - La nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics (art 38 ANI (5/10/2009) - <u>La durée minimum des périodes de professionnalisation, en tenant compte de la nécessité de l'individualisation des parcours de formation professionnelle et de la mise en œuvre de la VAE (à définir d'ici le 31/12/2009).</u> Article 36 ANI 5/10/2009)
Tutorat	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice pour des salariés âgés de plus de 55 ans</u> (art. 14 de la loi modifiant l'art. L. 2241-6). 	Les conditions de prise en charge par l'OPCA des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs (art. 152 ANI 5/10/2009)
Passeport Orientation et Formation	<ul style="list-style-type: none"> - <u>La mise en œuvre du passeport orientation et formation</u> (art. 14 de la loi modifiant l'art. L. 2241-6). 	

Les renvois à la négociation de branche prévues par :		
	La loi (loi du 4/05/2004 et loi du 24/11/2009)	L'ANI (ANI du 5 décembre 2003 et ANI du 7 janvier 2009)
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage (art. R. 2241-9) - <u>À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, tout apprenti dont la formation n'a pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle conformément à l'article L. 6211-1 du code du travail peut bénéficier, à sa demande, de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP. Les modalités de mise en œuvre du présent article sont fixées par des conventions ou accords de branche déposés avant le 31 décembre 2010. Un décret détermine les modalités applicables à défaut d'accord ou de convention de branche (art. 34 de la loi).</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage (art. 152 ANI 5/10/2009)
Actions de qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle (art. R. 2241-9) <p style="text-align: center;"><i>La mise en œuvre des actions de qualification et requalification des salariés / demandeurs d'emploi ne fait pas l'objet dans la loi d'une obligation de négociation</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle (art. 152 ANI 5/10/2009) - <u>Définition des objectifs, des modalités de mise en œuvre des actions de qualification / requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.</u> - <u>Ces accords peuvent prévoir les modalités selon lesquelles l'OPCA compétent dans le champ de l'accord peut, par délégation, conclure des conventions avec un ou plusieurs partenaires.</u> (Art. 119 ANI 5/10/2009)
FPSPP (financement)	<ul style="list-style-type: none"> - <u>La répartition de la contribution versée au FPSPP par les OPCA entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation.</u> - <u>A défaut d'accord avant le 1^{er} janvier de la collecte, application pour chacune des contributions du % fixé par arrêté ministériel.</u> - <u>Les % appliqués respectivement par accord au titre du Plan de formation et de la Professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.</u> <p>Cf. Article 18 de la loi.</p>	<p><u>La répartition de la contribution versée au FPSPP entre le plan de formation et les sommes versées au titre de la professionnalisation</u></p> <p><u>A défaut d'un tel accord conclu avant le 30/09/2009, cette contribution est égale à un % uniforme des obligations légales de participation des entreprises au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.</u></p> <p>Cf. Article 118 ANI du 14/10/09.</p>

Les renvois à la négociation de branche prévues par :	
La loi (loi du 4/05/2004 et loi du 24/11/2009)	L'ANI (ANI du 5 décembre 2003 et ANI du 7 janvier 2009)
CIF	<p>Un accord de branche (lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprof. étendu) détermine :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation par les organismes collecteurs paritaires agréés à ce titre ; 2. Le montant de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé individuel de formation ainsi que les modalités de versement de cette rémunération ; 3. La composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, notamment de définir les catégories d'actions ou de publics considérés comme prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes. (art. L6322-14 c. trav.)
Certifications professionnelles	<p><u>Les parties signataires demandent aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles,</u> - <u>ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la VAE, à ces certifications professionnelles.</u> (Art. 126 ANI 5/10/2009)
VAE	<p><u>Les modalités de la VAE :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 c. trav.;</u> 2. <u>Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE ;</u> 3. <u>Les modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE.</u> <ol style="list-style-type: none"> a. <u>frais de transport, d'hébergement et de restauration ;</u> b. <u>rémunération du salarié ;</u> c. <u>cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;</u> d. <u>Le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.</u> <p>(Art 20 et 21 de la loi modifiant les articles L. 6313-12 et L. 2241-6 c. trav.)</p>
	<p><u>La mise en œuvre des modalités de validation et de certification (art. 129 ANI 5/10/2009) :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre en vue de l'obtention d'une certification professionnelle, incluant les certificats de qualification professionnelle créés ou reconnus par la CPNE de la branche concernée ;</u> 2. <u>Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la VAE ;</u> 3. <u>Les modalités de prise en charge par l'OPCA concerné, des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer pour la délivrance des CQP incluant les frais de procédures de VAE.</u>
	<p><u>Les conditions et les modalités de prise en charge des actions préalables à la réception de la notification de la recevabilité du dossier par le candidat (Art. 132 ANI 5/10/2009)</u></p>

Les renvois à la négociation de branche prévues par :		
	La loi (loi du 4/05/2004 et loi du 24/11/2009)	L'ANI (ANI du 5 décembre 2003 et ANI du 7 janvier 2009)
Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications	<ul style="list-style-type: none"> - Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi et l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles (art. R. 2241-9) 	<p>Définition des missions et conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (art. 112 ANI 2009)</p> <p><u>La composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Les modalités de participation des représentants des organisations représentatives de salariés et d'employeurs à ce comité.</u> - <u>Les modalités de l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des secteurs d'activité, de l'emploi, des métiers et des qualifications par les CPNE.</u> - <u>Afin de favoriser des travaux à caractère territorial, il peut en outre prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial puissent être confiés,</u> <ul style="list-style-type: none"> o <u>dans le cadre d'une délégation formelle,</u> o <u>à un autre OPCA que celui de la branche ou des branches concernées, notamment interprofessionnel,</u> o <u>ou par convention à un OREF ou à toute autre instance appropriée.</u>
Egalité hommes femmes	La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif (art. R. 2241-9)	La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation (art. 152 ANI 5/10/2009)
Travailleurs handicapés	La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif (art. R. 2241-9).	
PME-TPE	<ul style="list-style-type: none"> - La recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles dont l'effectif est inférieur à dix salariés (art. R. 2241-9) - <u>L'égal accès à la formation des salariés selon la taille de leur entreprise (art. 14 de la loi modifiant l'article L. 2241-6 c. trav.)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - Le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés (art. 152 ANI 5/10/2009) - La recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les PME et en particulier dans celles dont l'effectif est < à dix salariés (art. 152 ANI 5/10/2009)

Les renvois à la négociation de branche prévues par :		
	La loi (loi du 4/05/2004 et loi du 24/11/2009)	L'ANI (ANI du 5 décembre 2003 et ANI du 7 janvier 2009)
GPEC dans les TPE	<p>Les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers (art. R.2241-9)</p> <p><u>Les modalités de prise en charge par l'OPCA des coûts de diagnostic des besoins de formation des PME-TPE (article 41 modifiant l'art. L. 6332-1-1)</u></p>	<p><u>Définition des modalités de prises en charge des diagnostics GPEC dans les PME/TPE (Art. 113 ANI 5/10/2009)</u></p>
Clauses dédit de formation	<p>Les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation (art. R. 2241-9)</p>	<p>Les modalités du dédit-formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles,...) compte tenu des spécificités des entreprises de la branche (art. 152 ANI 5/10/2009)</p>
Travail saisonnier	<p>Les conditions dans lesquelles l'employeur propose aux salariés de participer à une action de formation et en particulier dans quel délai avant le début de la formation cette proposition de formation lui est faite (lorsqu'il s'engage à reconduire le contrat de travail l'année suivante et qu'il signe un CDD pour la conduite d'une formation). (art. L.6321-13 & 14)</p>	
Consultation du CE	<p>Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation (art. R. 2241-9)</p>	
Désignation de l'OPCA	<p>Désignation de l'OPCA pour le versement des contributions de - 10 salariés (art. L. 6331-3 c. trav.)</p>	
Financement des Plans pour les entreprises de 10 à 50 salariés	<p><u>Pour le financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant de 10 à - de 50 salariés, les conventions de branche ou accords professionnels ne peuvent fixer une part minimale de versement, à un seul et unique OPCA désigné par la convention ou l'accord, plus élevée que celle prévue pour les employeurs occupant 50 salariés et plus.</u></p>	
Modalités de mise à jour et de publicité des priorités de formation		<ul style="list-style-type: none"> - <u>Les modalités selon lesquelles les CPNE /CPNAA assurent la mise à jour des priorités définies par les accords,</u> - <u>Les modalités de publicité et de large communication sur les règles de prise en charge des actions de formation par l'OPCA concerné (au-delà du site internet, publications de l'OPCA / OPACIF compétent, publications prof...).</u>

Fiche 6. La réforme des OPCA : objet de négociation

1. Renouvellement des agréments et restructuration des OPCA

La loi du 24 novembre 2010 dispose à l'article 43 que la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires expire au plus tard le 1^{er} janvier 2012. Un nouvel agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

On sait que l'intention du législateur est de réduire le nombre d'organismes collecteurs paritaires, agréés, et il est à cet effet envisagé dans un projet de décret de fixer le montant minimum des collectes annuelles à un niveau relativement élevé de 100 millions d'euros.

Dans ces conditions les partenaires sociaux doivent dès à présent réfléchir à des regroupements des OPCA existants voire la création de nouveaux OPCA. Les textes relatifs à la création des OPCA et à la procédure d'agrément sont présentés et commentés ci-après.

1.1 L'acte constitutif de l'organisme collecteur

L'acte constitutif de l'organisme collecteur	
<p>L'OPCA peut adopter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ soit la forme juridique d'un fonds d'assurance formation, ▪ soit la forme juridique d'une association de la loi de 1901. <p><u>Organismes collecteurs paritaires.</u></p> <p>L 6332-1 (dernier alinéa) : « L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. S'agissant d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel cet accord est valide et peut être agréé même s'il n'est signé, en ce qui concerne la représentation des employeurs, que par une organisation syndicale. »</p> <p>R 6332-16 : « L'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire détermine son champ d'intervention géographique et</p>	<p>La nature de l'acte constitutif</p> <p>L'acte de constitution d'un OPCA est :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pour les fonds d'assurance formation, un « accord » conclu entre les organisations représentatives dans le champ d'intervention du FAF ; ▪ pour les OPCA-association, les statuts adoptés à l'occasion d'une assemblée générale constitutive. <p>Dans les deux cas, il s'agit d'un accord entre les organisations membres de l'organisme créé. Il ne s'agit pas d'un accord « collectif » de travail au sens de l'article L 2221-1 du code du travail mais de l'expression de la volonté commune de créer une personne morale dont le conseil d'administration doit être paritaire.</p> <p>La représentativité des signataires de l'acte constitutif</p> <p>Les signataires d'un accord créant un OPCA doivent être représentatifs dans le champ d'intervention de l'organisme. On distingue à cet égard trois types</p>

professionnel ou interprofessionnel ainsi que les conditions de sa gestion. Il fixe notamment : La composition et l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration paritaire (...). »

Fonds d'assurance formation

Article L 6332-7 : « Ils sont dotés de la personnalité morale.

« Ils sont créés par accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application professionnel ou territorial de l'accord.

« Ils sont agréés par l'autorité administrative (...).

Organisme collecteur sous forme d'association

Loi du 1^{er} juillet 1901 Art. 1 : « L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. »

Art. 5 : « Toute association qui voudra obtenir capacité juridique (...) devra être rendue publique par les soins de ses fondateurs. » (Dépôt des statuts en préfecture et publication d'un avis au J.O.)

d'OPCA :

- l'OPCA d'une seule branche professionnelle. Les signataires de l'accord collectif de branche et de l'accord créant l'OPCA doivent être les mêmes. Avec le regroupement des OPCA ce cas va se raréfier.
- l'OPCA interbranches, désigné par plusieurs accords collectifs de branche, parfois beaucoup plus que dix branches ! Si les organisations patronales représentatives de ces branches sont membres d'une Union, il suffit que cette organisation signe l'acte constitutif (exemple de l'UNAPL qui regroupe 17 organisations patronales). Sinon, toutes les organisations de branche doivent signer.
- l'OPCA interprofessionnel, qui a vocation à collecter les contributions des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord collectif de branche désignant un OPCA (et le cas échéant la partie du solde de 0,9% versée à titre de dépense libératoire). L'article L 6332-1 précise que ces OPCA peuvent être créés par une seule organisation patronale qui n'est pas forcément représentative des entreprises cotisantes. Il s'agit en fait du MEDEF et de la CGPME. (Si l'OPCA interprofessionnel est également un OPCA interbranches (AGEFOS gère 38 accords de branche), les organisations patronales qui ne sont pas représentées par l'organisation interprofessionnelle doivent-ils également signer l'acte constitutif ?)

La concertation précédant la recomposition des OPCA

Au cours des prochains mois, les partenaires sociaux doivent se concerter pour recomposer le champ d'intervention des OPCA. Il faut s'assurer que les branches professionnelles appelées à se regrouper sont d'accord pour gérer en commun un OPCA.

Il est probable que cette concertation aura lieu au sein du CPNFP pour les OPCA inclus dans le champ de l'ANI. Pour certains OPCA hors champ, une telle concertation n'est pas habituelle.

1.2 Négociation collective et gestion des fonds

L'organisation de la gestion des fonds	
<p>Article L6332-3 : « Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs de moins de dix salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé. Elles sont mutualisées dès leur réception. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter les versements des employeurs de dix salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de dix salariés adhérant à l'organisme. »</p> <p>Article L6332-3-1 : « Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé. Elles sont mutualisées dès leur réception. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter les versements des employeurs de cinquante salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés adhérant à l'organisme. Pour le financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés, les conventions de branche ou accords professionnels conclus après le 1er septembre 2009 ne peuvent fixer une part minimale de versement, à un seul et unique organisme collecteur paritaire agréé désigné par la convention ou l'accord, plus élevée que celle prévue pour les employeurs occupant cinquante salariés et plus. »</p> <p>Article L6332-4 : « Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par l'article L. 6332-3 donnent lieu par l'organisme collecteur paritaire agréé à un reversement de même montant au Trésor public. Ce reversement est soumis aux dispositions des articles L. 6331-6 et L. 6331-8. »</p> <p>Article R 6332-16 (projet de décret) : « (...) Les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions. Sous réserve des dispositions des articles L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-4, l'acte de constitution peut prévoir à cet effet l'existence de sections professionnelles. Les fonds perçus auprès de l'ensemble des entreprises par l'organisme collecteur paritaire sont toutefois mutualisés avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et, au plus tard, avant le 31 octobre de chaque année. »</p>	<p>La gestion du « solde »</p> <p>Les entreprises de moins de 10 salariés doivent verser la totalité du solde de 0,40% à l'OPCA, alors que les entreprises de 10 et plus peuvent verser tout ou partie du solde de 0,9% en application d'un accord de branche (pour partie) ou volontairement à titre de dépense libératoire.</p> <p>Ces versements doivent être gérés dans 3 sections :</p> <ul style="list-style-type: none"> - section des entreprises de moins de 10 salariés, - section des entreprises de 10 à 49 salariés, - section des entreprises de 50 salariés et plus. <p>L'OPCA peut décider d'affecter des ressources des sections « 10 à 49 » et « 50 et plus » à la section « moins de 10 », et des ressources de la section « 50 et plus » aux sections « moins de 10 » et « 10 à 49 ». Dans l'ancien article L 6332-3 cette mutualisation pouvait être décidée par accord de branche étendu. Les OPCA sont désormais souveraines.</p> <p>La gestion de la professionnalisation.</p> <p>Pour gérer les priorités d'accès au DIF, la nature des qualifications finançables au titre des contrats et périodes de professionnalisation et le niveau des forfaits horaires, qui sont fixés par les accords de branche (ou à défaut les accords interprofessionnels), les OPCA peuvent créer des sections professionnelles. L'OPCA décide de la mutualisation entre sections en fin d'exercice comptable.</p>

1.3 L'agrément

L'agrément	
<p>L 6332-1 : Cet article ci-dessus cité prévoit que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin.</p> <p>L 6332-7 : Article spécifique aux FAF : « Ils sont agréés par l'autorité administrative dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article L 6332-1 ».</p> <p>Article R 6332-2 : « La composition du dossier de demande d'agrément est fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. »</p> <p>Article R 6332-3 : « L'agrément des organismes collecteurs paritaires est accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. »</p> <p>Article R 6332-4 : « L'agrément des organismes collecteurs paritaires est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Cet accord détermine le champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel de l'organisme collecteur. »</p>	<p>L'accord demandant l'agrément.</p> <p>La première phrase de l'article L 6332-1 reprend la disposition provisoire de l'article 43 de la loi citée ci-dessus, et l'article L 6332-7 spécifique aux FAF renvoie à l'article L 6332-1 : <u>Un accord doit être conclu par les organisations de salariés et d'employeurs pour demander l'agrément.</u></p> <p>La demande d'agrément peut être formulée dans l'acte constitutif de l'OPCA ou faire l'objet d'un accord séparé (cas des OPCA qui existent déjà mais doivent être à nouveau agréés).</p> <p>L'instruction préalable dans le champ de l'ANI.</p> <p>Le CPNFP (Conseil paritaire national de la formation professionnelle) créé par l'ANI a pour mission d'agréer les organismes collecteurs. Il s'agit d'un « pré-agrément » à l'occasion duquel d'éventuels conflits de compétence entre OPCA peuvent être réglés.</p> <p>Le dossier de demande d'agrément.</p> <p>La composition de ce dossier est actuellement fixée par un arrêté du 14 novembre 1994.</p> <p>L'avis du CNFPTLV.</p> <p>Ce conseil est consulté par le ministre avant la signature de l'arrêté d'agrément. A ce niveau, la cohérence de l'ensemble du dispositif peut donc être vérifiée par les partenaires sociaux.</p>

2. Elargissement de l'objet social des OPCA et nouvelles missions

Le nouvel article L. 6332-1-1 du code du travail a redéfini l'objet social des OPCA. Dans la nouvelle approche introduite par la loi du 24 novembre 2009, ceux-ci ont pour mission :

« 1° De contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;

2° D'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

3° De participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »

« Ils assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. »

Désormais, les missions des FAF et des OPCA sont alignées. En effet, l'article L. 6332-7 qui précise les missions attribuées aux Fonds d'Assurance Formation reprend les mêmes missions⁷ que celles attribuées aux OPCA. Les missions définies sont très larges et sont susceptibles d'englober de nombreuses dimensions selon la définition qu'on leur accorde.

Les branches professionnelles, par la négociation collective, pourront préciser les modalités d'exercice de ces nouvelles missions concernant leurs entreprises.

Ainsi, en ce qui concerne les missions d'appui à la GPEC susceptibles d'être portées par les OPCA, l'accord du 23 juin 2010 relatif aux missions de l'Anfa et du GNFA (Groupement national pour la formation automobile) pour le déploiement de la GPEC dans la branche des services de l'automobile précise les missions que les partenaires sociaux du secteur souhaitent voir joué à l'OPCA.

- Il encadre les missions de l'OPCA en matière d'appui à la GPEC, en rappelant qu'il n'entre pas dans ses missions de réaliser lui-même les prestations de GPEC en entreprise, « pour lesquelles les organismes de la branche et du marché pourront être sollicités ».
- Parmi les missions que l'Anfa se voit confier figure notamment la rédaction d'un « cahier des charges pour le prestataire ». Par ailleurs, les « engagements respectifs de l'Anfa et du partenaire retenu pour une ou plusieurs entreprises feront l'objet d'une convention annuelle ou pluriannuelle ». Le FAF doit également apporter son « ingénierie technique et pédagogique à l'appui des démarches de GPEC [...] en lien avec l'intervenant retenu par l'entreprise pour les actions de diagnostic et de conseil ».

⁷ Les Fonds d'assurance Formation (FAF) concourent « à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Ils participent à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. »

- Il précise les missions d'appui aux TPE attendues de l'OPCA.
L'Anfa proposera notamment aux TPE « des actions de diagnostic et de conseil personnalisé », réalisées au sein des entreprises concernées et interviendra en complémentarité avec le GNFA – qui est l'organisme de formation de la branche des services de l'automobile – appelé à mobiliser « ses moyens humains et techniques pour une mission d'intérêt général de mise en œuvre des objectifs » de l'accord relatif au déploiement de la GPEC, « au profit des entreprises souhaitant s'inscrire dans la démarche, auxquelles il réserve une priorité dans son activité ». L'organisme de formation devra répondre, sur l'ensemble du territoire métropolitain, aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développera les services et les outils nécessaires à cet effet.

3. Gouvernance des OPCA

Les négociateurs de branche pourront, dans une optique de bonne gouvernance, préciser les modalités de mise en œuvre des décisions que la loi confie aux conseils d'administration des OPCA.

Ainsi, alors que la loi incite au décloisonnement des actions de formation et au développement des contractualisations avec les acteurs de la formation (Etat, Pôle Emploi, Régions ...), **les partenaires sociaux de la branche pourront, à l'occasion de la négociation de branche sur la formation, donner une direction ou un cadre aux conventions que les OPCA vont être appelés à signer** ou aux choix qu'ils vont être appelés à réaliser en matière de financement ou cofinancement d'actions de qualification ou de requalification destinées aux salariés et aux demandeurs d'emploi...

Thème	Disposition	Mise en œuvre
Contractualisation avec l'Etat sur le cofinancement d'actions de qualification / requalification des salariés / demandeurs d'emploi	Art. L. 6332-1-1 c. trav. : « Ils peuvent conclure avec l'État des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi. »	L'accord de branche pourra préciser les actions de qualification / requalification des salariés / demandeurs d'emploi que les partenaires sociaux de la branche souhaitent privilégier dans ce cadre.
Versements du FPSPP aux OPCA	L 6332-22 : L'OPCA affecte au moins 50% des fonds recueillis au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part de ces fonds qui est versée au FPSPP en application des 1° et 2° de l'article L. 6332-19, aux contrats de professionnalisation ainsi qu'aux périodes de professionnalisation dont la durée minimum est définie par décret visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1)	L'accord de branche pourra définir les règles de répartition de l'enveloppe dédiée à la professionnalisation permettant de bénéficier des versements du FPSPP et confier à la CPNE la révision de ces règles de répartition.

Affectation des ressources au sein de l'OPCA	<p>Art. 6332-3: « L'OPCA peut affecter les versements des employeurs de dix salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de dix salariés adhérant à l'organisme.</p> <p>L'OPCA peut affecter les versements des employeurs de cinquante salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés adhérant à l'organisme».</p>	
---	--	--

De même, la loi ouvre la possibilité d'imputer de nouvelles dépenses sur les fonds de la formation. Les négociateurs de branche pourront (devront ?) encadrer les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Thème	Disposition	Mise en œuvre
Choix de financer à titre expérimental des actions qui n'étaient pas jusqu'alors imputables	<p>Article 33</p> <ul style="list-style-type: none"> - à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, les entreprises seront autorisées à imputer la rémunération de leurs salariés assurant un tutorat pour la part correspondant à cette activité, ainsi que les gratifications accordées à ce titre. 	<p>En attente d'un décret qui doit préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conditions d'imputabilité des dépenses mentionnées aux deux alinéas précédents, notamment les formations préalables au tutorat dont doivent attester les salariés tuteurs, - la part de leur rémunération susceptible d'être imputée, - le montant maximal de cette part - ainsi que celui des compléments de salaires imputables. <p>Le dispositif sera évalué au plus tard le 30/09/2011 (Rapport remis par le Gouvernement au Parlement évaluant l'impact sur le développement et la valorisation du tutorat ainsi que sur l'accès des jeunes peu ou pas qualifiés à l'emploi, à la formation et à la qualification.</p>
	<p>Article 44</p> <ul style="list-style-type: none"> - à titre expérimental, peuvent être imputées les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation. 	<p>En attente d'un décret qui doit préciser :</p> <p>Les dépenses mentionnées au premier alinéa sont prises en charge dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale déterminées par voie réglementaire.</p> <p>Le dispositif sera évalué au plus tard le 30/09/2011 (Rapport remis par le Gouvernement au Parlement sur son impact sur l'accès à la formation</p>

Les négociateurs de branche pourront également préciser les modalités de mise en œuvre des nouvelles dispositions de la loi en matière de développement de l'alternance et de mise en œuvre de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Thème	Disposition	Mise en œuvre
<p>Poursuite de la prise en charge en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre du contrat de professionnalisation</p>	<p>Article L. 6332-14 c. trav. : Les OPCA peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.»</p>	
<p>Modalités spécifiques de prise en charge du tutorat (interne et externe) pour certains publics dans le cadre du contrat de prof.</p>	<p>Article 23 modifiant l'article L. 6332-15 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La prise en charge des dépenses exposées pour les formations de tuteur fait l'objet d'un <u>plafond spécifique</u> lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.» ; - Les OPCA peuvent prendre en charge <u>une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise</u> engagées pour : <ul style="list-style-type: none"> - les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, - les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation - et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation. 	
<p>POE</p>	<p>Art. L. 6326-2 c. trav. <i>« [...] Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la formation est financée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Le fonds mentionné à l'article L. 6332-18 et l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise concernée peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation [...] ».</i></p>	<p>Définition des conditions dans lesquelles les OPCA pourront contribuer au financement de ces actions, pour ce qui concerne les coûts pédagogiques et les frais annexes</p>

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche du Transport urbain ont défini, dans leur accord Formation du 28/01/2010 les actions prioritaires dans le cadre de la POE.

Article 1-5 de l'accord signé dans la branche du Transport urbain du 28/01/2010 :

Dans le cadre général défini à l'article 1-1 du présent accord, les parties signataires estiment notamment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi définie à l'article L. 6326-1 du Code du travail, les actions de formation suivantes :

_ Pour l'ensemble des métiers de l'entreprise, les actions de formation concourant à une remise à niveau des apprentissages de base, des approches comportementales et relationnelles, les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie (gestes et postures, gestion du stress et des conflits, prévention des addictions, secourisme, etc.), les actions relatives aux règles de la vie civile et sociale dans ses applications professionnelles, ainsi que les actions concourant à l'acquisition de titres et diplômes tels que visés à l'annexe I du présent accord ;

_ Plus spécifiquement pour les métiers de la conduite : l'acquisition du permis D, l'acquisition de la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, de la formation continue obligatoire et de la formation continue obligatoire dite « passerelle » voyageurs au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Fiche 7. L'articulation de la négociation de branche sur la formation avec les autres domaines de négociation

Le champ de la négociation de branche sur la formation s'est profondément transformé avec l'accord national interprofessionnel de 2003 et la loi du 4 mai 2004. Il s'est à la fois complexifié et élargi. L'analyse du processus de négociation de branche de 2004-2005 a mis en évidence un élargissement des thématiques ouvertes à la négociation, un renforcement de la fonction normative des accords conclus (création de droits et mise en place de procédures qui s'imposent aux entreprises) et un renforcement de la volonté de piloter la politique de formation au niveau de la branche, à partir des données emploi - métiers - compétences produites par les observatoires de branche (définition des priorités de formation, des modalités de prise en charge ...).

Globalement, la mise à disposition des partenaires sociaux de branches professionnelles des travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications modifie considérablement l'objet et la portée de la négociation à ce niveau. Elle encourage les négociateurs à tenir compte des résultats des études pour mieux articuler la politique de formation aux enjeux emploi - métiers - compétences du secteur professionnel. Cela conduit à la fois à la mise en place d'un processus quasi permanent d'adaptation des règles applicables par les branches professionnelles (précision ou révision des règles applicables en matière de priorités, adaptation des règles de prise en charge selon les priorités choisies) et à la nécessité de comprendre l'accord Formation dans un ensemble plus vaste, comme outil au service de la politique d'emploi de la branche.

En parallèle, les branches professionnelles ont également progressivement vu se renforcer les obligations de négocier sur l'emploi et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés (L2241-4 c. trav.), sur l'égalité professionnelle (L2241-3 c. trav.), l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés âgés (L2241-5 c. trav.).

Dès lors, la négociation sur la formation professionnelle, pour avoir du sens, doit être articulée avec les autres sujets de négociation afin de construire une politique de branche cohérente sur l'emploi et la formation.

Parmi les thèmes à prendre en compte figurent notamment : les classifications, la GPEC, l'égalité femme/homme, l'emploi des travailleurs handicapés, ... S'ajoutent à ces thèmes de négociation obligatoires d'autres thèmes émergents comme les risques psychosociaux qui mobilisent bien souvent l'outil formation comme un des vecteurs d'amélioration.

1. Le développement de la formation dans la branche et la négociation sur les classifications

Aujourd'hui, la grande majorité des grilles de classification est fondée sur les diplômes acquis en formation initiale. Or le développement de la formation professionnelle tout

au long de la vie passe par la reconnaissance, dans les grilles de classifications, des compétences et qualifications acquises tout au long de la vie.

L'ouverture d'un chantier dans ce domaine est d'autant plus nécessaire que le nouvel article L.6111-1 relatif au droit à la qualification stipule que :

« La formation tout au long de la vie constitue une obligation nationale.

Elle vise à permettre à chaque personne indépendamment de son statut d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Une stratégie nationale coordonnée est mise en œuvre par l'État les régions et les partenaires sociaux. »

2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les constats issus des travaux d'observation conduits dans les branches (déficit de compétences à plus ou moins long terme, difficultés de recrutement, population vieillissante, modification des contours des emplois ...) doivent nécessairement être pris en compte dans les négociations à ce niveau.

Les négociations GPEC et Formation, articulées, peuvent être le cadre pertinent pour la prise en compte de ces enjeux, l'accord formation pouvant permettre d'opérationnaliser une partie des orientations définies dans l'accord GPEC.

L'article R. 2241-9 du Code du travail favorise cette articulation. Il impose que soit abordées à l'occasion de la négociation triennale sur la formation, *« les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers »* ainsi que les *« conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci. »*

A cet égard l'accord sur la GPEC signé le 17 mai 2010 dans la branche de la Métallurgie précise d'ailleurs cette nécessaire articulation :

« Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la GPEC, à l'égalité professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi, et, plus particulièrement, à l'emploi des salariés âgés ».

3. Les autres domaines de négociations de branche (égalité femme/homme, travailleurs handicapés, seniors, risques psychosociaux...)

Sur ces différents thèmes, le cadre juridique applicable à ces négociations s'est progressivement renforcé.

La conclusion d'un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés (L2241-4 c. trav.) dispense les entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés de conclure un accord

d'entreprise sur le même thème dès lors que les conditions définies par les articles R138-25 et 138-26 du code de la sécurité sociale sont réunies et les exonère de ce fait de la pénalité de 1% de la masse salariale due si elle ne dispose pas d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'actions. La loi a donc à la fois renforcé l'obligation de négocier en précisant le contenu obligatoire minimal de cette négociation (définition d'objectifs chiffrés, indicateurs de suivi) et en créant une incitation particulièrement forte (pénalité de 1% de la masse salariale si aucun accord n'est signé ni au niveau de la branche ni au niveau de l'entreprise et si aucun plan d'actions n'est mis en œuvre).

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle (L2241-3 et L2241-7 c. trav.) a également été renforcée, notamment par la loi du 23 mars 2006. En effet, la négociation de branche annuelle sur les salaires doit désormais également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi, la négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative⁸. L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article L. 2231-6. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations prévues à l'article L. 2241-9.

De même, en application des dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut, par des accords professionnels, se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les **mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**. La méconnaissance de cette obligation est assortie de sanctions civiles et pénales

Le renforcement de l'obligation de négocier sur ces thèmes a conduit au développement d'accords collectifs thématiques qui font tous une place à l'enjeu Formation. Cela exige, de la part des négociateurs de branche, d'avoir une vision globale et stratégique de l'usage qu'ils entendent faire de la formation, notamment dans une optique d'éviter la dispersion des règles juridiques produites par la branche. Ainsi, plusieurs accords de branche conclus en 2009 ont porté sur la définition d'études confiées à l'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche permettant de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'emploi des personnes handicapées, l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁹.

Cet enjeu est d'autant plus important que la lisibilité des règles conventionnelles par les entreprises constitue une condition pour leur bonne appropriation et application.

⁸ Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 19 avril 2007.

⁹ Source bilan de la négociation collective 2009, Ministère du travail, p. 401.

Fiche 8. L'obligation de négocier sur la GPEC au niveau des branches professionnelles

1. L'obligation de négocier sur la GPEC prévue par la loi

Le législateur a introduit une obligation de négocier sur la GPEC au niveau des branches professionnelles.

Parmi les objets de négociation triennale de branche figurent les thèmes suivants :

- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (sous section 1)
- Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (sous section 2, art. L. 2241-4)
- Travailleurs handicapés (sous section 3)
- Formation professionnelle et apprentissage (sous section 4)

L'obligation de négocier sur la GPEC se décline en deux objets (prévus et organisés par l'article L. 2241-4 du code du travail) :

1. Les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les « *conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle et sur la prise en compte de la pénibilité du travail* ».
2. Par ailleurs, elles se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 du code du travail, à savoir :
 - Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que de ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;
 - La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
 - Les modalités d'information et de consultation du CE applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique et sur la situation économique et financière de l'entreprise (article L. 2242-16, al. 1 qui renvoie aux articles L. 1233-21 et 1233-22)
 - La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques (article L. 2242-16, al. 2).

2. L'obligation de négocier sur la GPEC prévue par les accords nationaux interprofessionnels (ANI)

Les derniers accords nationaux interprofessionnels relatifs à la Modernisation du Marché du travail (11 janvier 2008) et à la GPEC (14 novembre 2008) contiennent également des dispositions sur le rôle des branches professionnelles en matière de GPEC.

Accord du 11 janvier 2008, article 9 :

« La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels. Les signataires du présent accord, décident de rappeler les principes directeurs de cette démarche et de lui donner une nouvelle dynamique ».

« c / Si la gestion des emplois et des compétences relève directement des entreprises, l'importance qui s'attache à celle-ci doit conduire **les partenaires sociaux des différentes branches professionnelles à rechercher les moyens d'en développer l'accès dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif.** Dans tous les cas où cela sera possible et utile, les branches s'emploieront à travailler en synergie.

Dans cette optique, les partenaires sociaux des branches professionnelles devront s'attacher :

- à la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises.
- à faire connaître aux PME et aux TPE les outils et dispositifs existants susceptibles d'être mobilisés pour faciliter la mise en place d'un plan de gestion prévisionnelle des compétences adapté à leur taille,
- à faire connaître et à rendre accessibles aux salariés et aux entreprises les résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles,
- et à mettre en place des commissions paritaires de suivi de la GPEC.

Le niveau de la branche et des organisations territoriales doit en outre permettre de mettre en place, en liaison entre eux, une logique d'étude sur l'évolution qualitative des métiers qui éclaire les différents acteurs. Elles sont, en effet, les mieux à même de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement économique, d'activité des entreprises, et en matière de métiers et de compétences. Dans ce cadre, il appartiendra aux COPIRE et aux CPTE, lorsqu'elles existent, de faire tous les ans une analyse de ces évolutions, dans le ressort de leur champ territorial.

Les branches et les organisations territoriales inciteront les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC, à mettre en commun leurs expériences pour faciliter des développements de carrière et des mises en relation des offres et besoins compétences ».

ANI du 14 novembre 2008, article 4 - Rôle des branches professionnelles

« Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information d'incitation et d'appui à remplir. Celui-ci est initié en priorité dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC et se poursuit dans le cadre des travaux des CPNE.

∞ 4.1 - Pour faciliter la mise en œuvre des politiques de GPEC dans les entreprises, elles mettront à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des politiques industrielles, la détermination des besoins en qualifications et compétences.

En liaison avec les CPNE, elles diffuseront des modules adaptés d'information et de sensibilisation s'adressant en 1er lieu au chef d'entreprise pour le convaincre de l'intérêt de s'inscrire dans la démarche de GPEC.

Elles mettront également en place :

∞ **des outils** simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un diagnostic, modalités de passage à l'action...),

∞ **une information aux PME et aux TPE** sur les outils et dispositifs de financement existants,

∞ **une mise en réseau des informations** existant au niveau national interprofessionnel ou dans la branche, en matière de prospective des métiers et des qualifications,

∞ **des moyens de suivi et d'évaluation des actions** mises en œuvre dans la branche (notamment pour les TPE et les PME) et de diffusion des bonnes pratiques permettant ainsi à la branche de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des TPE/PME.

De plus, **les résultats des travaux des CPNE et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles seront rendus accessibles aux institutions représentatives du personnel** lorsqu'elles existent, aux salariés et aux entreprises quelles que soient leur taille et leurs éventuelles relations juridiques entre elles.

A cet effet, il appartiendra aux CPNE de veiller à l'effectivité des travaux confiés à ces observatoires.

Les branches inciteront les observatoires à croiser leurs données prévisionnelles en vue de l'identification de passerelles entre les différents secteurs d'activité.

4.2 - Afin d'ancrer la démarche de GPEC dans la perspective de sécurisation des parcours professionnels initiée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, les branches veilleront au respect, dans les conditions prévues au III B dudit accord, des engagements pris concernant :

- ∞ l'utilisation responsable des contrats ;
- ∞ l'embauche des jeunes ;
- ∞ le renouvellement de la période d'essai ;
- ∞ l'accès aux droits ;
- ∞ la formation des salariés à temps partiel ;
- ∞ les outils de GPEC ;
- ∞ le CDD pour la réalisation d'un objet défini ;
- ∞ la portabilité.

4.3 - Les branches enrichiront les différents éléments ci-dessus au vu du contenu des accords d'entreprise conclus dans leur champ professionnel et recensés par les observatoires paritaires de la négociation collective ».

Ces deux accords interprofessionnels positionnent principalement les branches dans un rôle d'animation et d'outillage - rôle d'information, d'incitation et d'appui - susceptible de se concrétiser à l'occasion de la négociation de branche, notamment :

- l'obligation triennale de négociation sur la Formation professionnelle prévue à l'article L. 2241-6 ;
- l'obligation triennale de négociation sur la GPEC prévue à l'article L. 2241-4.

La CPNE pourra également prolonger et traduire les engagements prévus par les branches et être mobilisée sur la fonction d'outillage (rôle d'animation de la branche, dans une optique non contraignante).

3. Lecture de quelques accords de branche sur la GPEC

Circé a réalisé une lecture de quelques accords de branche sur les Seniors et propose, à partir de cette lecture, de mettre en lumière quelques unes dispositions extraites de ces accords et particulièrement celles qui mobilisent les dispositifs de formation professionnelle.

Les accords analysés sont les suivants :

- Accord signé dans la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire le 13 novembre 2008
- Accord signé dans la branche de la Mutualité le 15 juillet 2009
- Accord signé dans la branche des Entreprises des Services de l'Eau et de l'Assainissement le 17 novembre 2008
- Accord signé dans la branche de la Métallurgie le 17 mai 2010
- Accord signé dans la branche des Industries Chimiques le 27 avril 2010
- Accord signé dans la branche des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Société du Conseil le 3 juillet 2008

Nous proposons d'analyser les dispositions de ces accords de branche sur la GPEC à travers les thèmes qui sont apparus récurrents, c'est-à-dire les thèmes suivants :

- Observer et anticiper l'évolution de l'emploi et des compétences
- Prendre en compte la dimension régionale
- Encourager la mobilité
- Maintenir et développer les compétences des salariés
- Valoriser les métiers de la branche et intégrer les nouveaux entrants
- Définir les publics prioritaires
- Aménager les conditions de travail des salariés
- Accompagner les entreprises, notamment les TPE et les PME par le développement d'un outillage propre à la branche
- Renforcer le dialogue social
- Mettre en place un suivi de l'accord

3.1 Observer et anticiper l'évolution de l'emploi et des compétences

Depuis l'accord national interprofessionnel de 2003 qui a créé les Observatoires prospectifs des Métiers, la plupart des branches professionnelles disposent aujourd'hui d'études portant sur l'évolution de l'emploi et des compétences. Les accords de branche sur la GPEC réaffirment l'importance de ces travaux d'observation et d'anticipation.

Les accords étudiés précisent les modalités de communication de ces travaux aux entreprises (et parfois à leurs salariés) et certains d'entre eux proposent de mettre à disposition des entreprises des outils (référentiels Métiers, cartographie des emplois, tableaux de bord, méthodes pour construire une GPEC ...)

Accord Chimie :

L'OPIC met à disposition des entreprises et des représentants des salariés de la branche des outils pour mettre en place une GPEC :

- **Article 8** Le CEP (contrat d'études prospectives des industries chimiques) : « permet aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants de disposer dans leur démarche de GPEC :
 - de l'état des lieux des industries chimiques,
 - d'une analyse prospective,
 - de préconisations en matière de gestion des ressources humaines rassemblées dans un schéma directeur ».
- Le Répertoire des métiers des Industries Chimiques : « Il leur (entreprises, salariés, et leurs représentants) permet de disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités, et d'identifier les compétences exigées pour leur exercice ».
- « Le Tableau de bord permet de disposer de nombreuses données chiffrées sur la situation et l'évolution des effectifs de la profession, la pyramide des âges, la distinction entre hommes et femmes dans les emplois occupés etc... »
- « Le kit- réseau-emploi-compétences ou des outils analogues tels des formations, qui ont été mis au point dans la branche pour permettre à C2P et aux instances régionales de faire connaître aux PME-TPE la démarche GPEC ».

Accord SYNTEC

- **Article 3.1** « Afin d'éclairer les entreprises et de poursuivre leur accompagnement, la démarche sera réalisée à partir d'études prospectives (que la branche détaille par la suite) permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche et leur conséquences en termes d'emploi »

Accord Métallurgie

- **Article 6.1.1 repris de l'article 1 de l'ANI du 20 septembre 2004** « Afin d'encourager le développement de la GPEC et d'accompagner les entreprises dans cette démarche, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie effectue des analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles (...). Pour réaliser ces travaux, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise les études macro-économiques et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les CPREFP ou, dans l'attente de la mise en place de ces dernières, les CPTE. Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées. Il réalise les synthèses de ces différents travaux et études. Ces synthèses sont publiées sur un site internet (...). Dans le cadre de ses travaux, il peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une GPEC ».

Accord Mutualité

- **Article 2** « La CPNEFP fera régulièrement le point sur la situation de l'emploi sur un plan macro-économique par profil-métiers »
 - « L'OEMM devra fournir à la CPNEFP et plus largement à l'ensemble des partenaires sociaux, des informations sur la volumétrie de l'emploi dans la Mutualité et sur le contenu des différents métiers. (...) A termes, l'OEMM mettra à disposition des partenaires sociaux et des entreprises du secteur un référentiel emploi qui détaillera les compétences liées aux emplois mais aussi en prospective des métiers qui évolueront ».

3.2 Prendre en compte la dimension régionale

Sur ce thème, les accords étudiés restent globalement positionnés sur deux aspects :

- la communication des travaux des observatoires de branche aux OREF (observatoires régionaux) et aux autres observatoires de branche, répondant ainsi à l'invitation des négociateurs nationaux interprofessionnels ;
- la prise en compte du niveau territorial dans les études conduites par la branche, notamment par l'OPMQ.

Accord Mutualité :

- **Article 6** « Un rapprochement avec les Observatoires Régionaux Emploi Formation pourra être mené par l'OEMM afin de faciliter les analyses emplois formation sur un territoire donné »

Accord Chimie

- **Article 13** « L'OPIC transmettra aux observatoires régionaux existants, les données relatives à la GPEC dont il dispose ».

Accord Métallurgie :

- **Article 6.2** « Le rôle des CPREFP est d'améliorer la visibilité des entreprises et des salariés sur les évolutions prévisibles au niveau régional et territorial en matière d'emploi et de compétences ».
- **Article 6.2.1** « Les CPREFP, avec le concours des chambres syndicales territoriales de la métallurgie, recueillent les informations et études disponibles auprès des autres branches professionnelles notamment celles de l'Industrie. Ceci permettra la création, la rénovation ou la suppression des qualifications professionnelles de la métallurgie, ainsi que l'organisation de la formation initiale et continue, intéressant la branche ».
- **Article 7.2.2** « Les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous traitantes sont incitées à rechercher les possibilités de favoriser, sur le même territoire, le prêt de main d'œuvre, relatif à des urgences en faveur de l'emploi dans la métallurgie »

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-2.4** « Le comité de pilotage paritaire envisagera systématiquement lors de l'élaboration du cahier des charges la dimension territoriale des travaux confiés à l'observatoire prospectif du commerce. Notamment le tableau de bord des données sociales annuelles pour l'élaboration du rapport annuel de branche sera décliné tous les deux ans sur l'ensemble des régions ».

Accord SYNTEC

- **Article 3.1** Les études prospectives qui permettent de décrire les évolutions des métiers de la branche et leurs conséquences en termes d'emploi porteront notamment sur la « multiplication des actions régionales », et du « développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région »

3.3 Encourager la mobilité

Certains accords affirment l'enjeu de la mobilité et se placent sur le terrain de la recommandation aux entreprises.

Accord Mutualité

- **Article 323-** « La mobilité professionnelle est à considérer par les entreprises comme un outil favorisant l'évolution professionnelle. A ce titre, la branche incite les entreprises à favoriser le volontariat ».

Cet enjeu peut se matérialiser à travers une définition des modalités de mise en œuvre propre à la branche (la branche propose une définition et la description des différentes étapes ou modalités) **ou la mise à disposition d'outils destinés aux entreprises et aux salariés** (Ex : cartographie des métiers, transition professionnelle...).

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-3.1.2** « La connaissance, par les salariés des métiers et des perspectives d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle. A cet fin, les entreprises préciseront à leur salariés la famille professionnelle dont relève leur activité ainsi que les principaux emplois existants au sein de chaque famille »

Accord Mutualité

- **Article 322-** « Les périodes de transition professionnelle sont des moments de changement et de mobilité qui nécessitent la mise en place de nouveaux repères. Elle concerne entre autre des salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles, et/ou à terme menacés, et pour lesquels une reconversion professionnelle doit être anticipée » Elle comporte 3 phases :

- Phase de diagnostic » qui comprend « un entretien professionnel de carrière au cours duquel est effectué un bilan et sont examinés les propositions de pistes de transition et les bases d'un plan d'action »
- Phase de mise en œuvre. Cette phase recouvre la mise en œuvre des actions concrétisant le plan d'action élaboré au cours du diagnostic (...) le salarié pourra effectuer des périodes d'observation au sein de l'emploi futur. La durée ainsi que la fréquence de ces détachements seront déterminés par l'entreprise.
- Phase de bilan, un bilan doit être réalisé au plus tard un an après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique ».

L'accord signé dans la branche de la Métallurgie prévoit quant à lui un dispositif original pour le niveau de la branche professionnelle de suspension du contrat de travail avec droit au retour.

Accord Métallurgie

- **Article 14.1** A l'occasion d'une mobilité interne « le salarié peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période probatoire lors de la prise de cet autre emploi ou autre fonction »
- **Article 14.2** « Le salarié justifiant d'une ancienneté de deux ans peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'une période de mobilité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise »

3.4 Maintenir et développer les compétences des salariés

La plupart des accords GPEC traduisent une volonté de positionner les dispositifs de formation comme outils au service de la GPEC.

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-3.2.1** « Le développement des compétences par la formation professionnelle est l'une des voies pour développer la professionnalisation des salariés. Les partenaires sociaux ont donc la volonté, à travers cet accord, de renforcer les dispositions prévues par l'accord formation de 2004 pour faciliter l'accès à la formation »

Accord Métallurgie

- **Article 13** « La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la GPEC. Elle amène les entreprises, ainsi que les salariés, à adapter les compétences et qualifications détenues aux compétences et qualifications requises »

Certains accords définissent les objectifs assignés aux différents dispositifs formation. Ainsi, l'accord Chimie précise les objectifs assignés à certains « outils liés à la formation » :

- **Article 9.3** Le CIF « permet à tout salarié titulaire d'un CDI de suivre, à son initiative, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan ou le programme de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation. »
- **Article 9.3** Le DIF « permet au salarié d'établir un projet de formation qui sera mis en œuvre avec l'accord de l'entreprise. Il lui permet de sa propre initiative, d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles »

3.4.1 Définir les besoins de compétences des salariés

La plupart des accords étudiés affirment l'importance des outils de positionnement, d'information et d'orientation des salariés au service de la mobilité et de son évolution professionnelle. Ils citent principalement l'entretien professionnel et de deuxième partie de carrière, le passeport formation, la VAE et le bilan de

compétences. Certains font référence à la construction d'un « *plan de formation personnalisé* ».

- L'entretien professionnel

 - Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

 - **Article 11-3.1.1** « Véritable acteur de son évolution professionnelle, le salarié doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et en lien avec les objectifs de l'entreprise, un plan de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution de carrière ou d'évolution vers d'autre emploi »

 - Accord Métallurgie

 - **Article 10** « Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié »

- Le bilan de compétences

 - Accord Commerce

 - **Article 11-3.1** Le bilan de compétences « a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et la motivation afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans la carrière du salarié ».

- Le passeport formation ou passeport emploi/compétences

La plupart des branches formulent l'intention de formaliser le passeport formation en vue de favoriser l'évolution professionnelle des salariés :

 - Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

 - **Article 11-3.1** « Les signataires ont élaboré un modèle de passeport formation, inspiré du CV européen et adapté aux spécificités du secteur du commerce et de la distribution »

 - Accord Mutualité :

 - **Article 3.1** « La branche mettra en place une trame du passeport afin d'obtenir une formalisation et un contenu homogène ensuite adaptable selon les salariés »

 - Accord Métallurgie

 - **Article 12** « Les signataires décident de définir le contenu, ainsi que les conditions de diffusion de ce passeport qui permet à chaque salarié de rendre visible son parcours professionnel à l'aide de sa propre initiative »

3.4.2 Certifier et valider ses compétences

La plupart des accords analysés réaffirment la place des CQP et de la VAE (la reconnaissance des compétences des salariés est au service de la mobilité et de la sécurisation des parcours professionnels) **et invitent les entreprises à développer ces dispositifs.**

 - Accord Chimie

 - **Article 9.2** La validation des acquis de l'expérience « permet à chaque salarié de valider les compétences acquises afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou d'acquies une qualification validée ».
 - **Article 9.2** « Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels, et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en

cours de carrière. Les compétences acquises et validées par une certification seront mises en œuvre et valorisées lorsqu'il existe des possibilités d'évolution de carrière dans l'entreprise »

Accord Eau et Assainissement :

- **Article 1.2** A partir « d'une connaissance précise des compétences des séniors (...) les entreprises de la branche mettront en œuvre à destination des séniors des dispositifs de formation adaptés (...) tels la VAE et les périodes de professionnalisation »

Certains accords, plus rares, proposent aux entreprises des outils au service de cet objectif.

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-3.2.4** « Le COPI valide des capacités ou compétences professionnelles et qui sont communes à une ou plusieurs branches professionnelles »
- **Article 11-3.2.4** « Les signataires rappellent l'intérêt de la VAE comme outil pour la certification, au service de la qualification professionnelle ».
- **Article 11-3.2.4** L'outil passerelles est « conçu par la profession en partenariat avec les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi, et de l'agriculture. Il a pour objectif de faciliter et de développer l'accès des salariés de la branche à la certification via la validation de leurs acquis professionnels. Il repose sur un travail de rapprochement des référentiels. Plus de 20 certifications, diplômes de l'éducation nationale, de l'enseignement agricole, CQP, titres du ministère du travail, ont ainsi été analysées pour aboutir à la conception d'un logiciel de diagnostic d'acquis professionnels »

3.5 Valoriser les métiers de la branche et intégrer les nouveaux entrants

Conscientes de l'enjeu que représente le renouvellement de l'emploi des séniors et conformément à ce que préconise l'**Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail**, les branches encouragent les entreprises à mettre en place des partenariats avec le monde de l'éducation et à recourir à l'alternance afin de valoriser les métiers de la branche et attirer les jeunes.

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-3.1.2** « Les signataires souhaitent développer la communication sur les métiers et les formations y conduisant, notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, afin de faciliter l'orientation et l'insertion professionnelle et de développer l'attractivité des métiers, notamment dans un contexte de difficultés de recrutement persistantes en particulier sur les métiers de bouche »

Accord Mutualité

- **Article 5-3** « L'UEGM et l'OEMM poursuivront leur politique de valorisation des métiers de la mutualité auprès des acteurs institutionnels, des branches connexes et cela en collaboration avec les entreprises du secteur à travers la participation à des forums, des salons... »

Accord Métallurgie

- **Article 7.2.2** « Les signataires encouragent ces entreprises à rechercher la mise en place de coopérations, afin d'optimiser les moyens de formation pour permettre l'embauche des jeunes formés par la voie de l'alternance »

Les branches encouragent également les entreprises à favoriser le développement du tutorat pour permettre le transfert des compétences des séniors et l'intégration des jeunes embauchés au sein de l'entreprise. L'accord signé dans la branche de la Chimie réaffirme notamment certains objectifs issus de l'**accord du 6/11/2009 sur l'emploi des séniors** :

Accord Chimie

- **Article 9.3** « Le tutorat permet d'accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel. « L'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des séniors et la gestion des âges » a prévu qu'une « qualification validée tutorat » sera proposée à la CPNE en 2010 et a donné comme objectif que 60 tuteurs supplémentaires soient formés avec l'aide de C2P sur une période de 3 ans »

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-3.3** « Afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, ils décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion. Ils réaffirment les dispositions du titre XII CCN relatives au recours à l'apprentissage, à la professionnalisation, au rapprochement avec les systèmes éducatifs, à la communication sur les métiers et les filières de formation intéressant la profession, et, au tutorat »

Accord Mutualité

- **Article 3** « Un référent pourra être nommé par la fonction RH (...) il sera mobilisé aussi bien au cours du parcours professionnel du salarié, que lors de la phase de transition et pour l'accueil de nouveaux salariés »

3.6 Les publics prioritaires

Conformément à l'Article 2.2 de l'ANI du 14/11/ 2008 sur la GPEC, les branches réaffirment les dispositifs de formation spécifiques qui permettent de sécuriser le parcours professionnel des personnes les plus exposées au risque de rupture et celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Accord Chimie :

- **Article 9.1** « Les séniors et salariés de + de 20 ans d'ancienneté bénéficient en priorité des bilans de compétences »

Accord Mutualité :

- **Article 3.1** « Pour les salariés bénéficiant d'une formation pour un métier en émergence ou pour les salariés âgés de 45 ans et plus, la durée des congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience pourra être allongée sur la décision de l'entreprise »

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-3.1.2** « Les signataires mobiliseront des moyens spécifiques dans le cadre du partenariat avec le service public de l'emploi, pour favoriser la qualification ou requalification des salariés et des demandeurs d'emploi notamment ceux qui sont le plus éloignés de l'emploi et dont leur déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien ou retour dans un emploi ».

3.7 Aménager les conditions de travail des salariés

Parmi les accords GPEC étudiés, la branche « Eau et Assainissement » est la plus prescriptive en ce qui concerne l'aménagement des conditions de travail des salariés, notamment pour les Seniors et les salariés inaptes.

Accord Eau et assainissement

Article 1.4 Pour les séniors, mise en place de:

- « Dispositif de temps partiel de fin de carrière à durée de travail fixe/et ou évolutive »
- « Dispositifs permettant de maintenir à un niveau temps complet, les cotisations retraite de leurs salariés séniors passant en temps partiel ».

Article 3 Pour les salariés inaptes:

- Mise en place d' «aménagements de postes pour privilégier le maintien dans leur emploi de salariés exposés, à défaut, à une inaptitude »
- Encourager « Le soutien et l'encouragement de la réorientation professionnelle »

3.8 Accompagner les entreprises, notamment les TPE et les PME par le développement d'un outillage

Conformément aux dispositions contenues dans l'ANI du 14 novembre 2008, les branches conçoivent des outils d'accompagnement des TPE et des PME dans la mise en place d'une démarche GPEC.

La plupart des accords font référence à :

- la mise à disposition de guides pratiques sur la GPEC
- la mise à disposition d'informations et la communication des bonnes pratiques
- le recours à des développeurs de la professionnalisation ou de consultants.

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-4.3** « Les signataires décident de proposer un accompagnement méthodologique aux entreprises de la branche par la conception d'un guide pratique sur la GPEC :
 - présentation de la loi et ses fondements
 - présentation du présent accord
 - la démarche de GPEC dans l'entreprise
 - guide de construction et de mise en œuvre d'un projet GPEC
 - rôle et consultation des instances représentatives du personnel, le CE et le CHSCT
 - les outils de la branche :
 - résultats du CEP
 - fiches métiers
 - outil « Passerelles »
 - CQP »

Accord Métallurgie

- **Article 6** « Le rôle de la branche est de créer les conditions favorables pour accompagner la mise en œuvre de la démarche de GPEC dans les entreprises (...) et pour inciter et accompagner les TPE et les PME à s'engager dans cette démarche. Pour remplir ce rôle, la branche procède à des études et des analyses. Elle favorise la mise à disposition d'informations, de méthodes et d'outils, destinés à aider les entreprises à formuler leur stratégie et leurs objectifs, à analyser les besoins en compétences disponibles, à élaborer des politiques et plan d'actions en matière de ressources humaines, et à mettre en œuvre les actions d'adaptation requises. »
- **Article 8.1** « Les signataires souhaitent que les développeurs de la professionnalisation, présents au sein des Adefim puissent promouvoir auprès des entreprises l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC. (...) Dans cet objectif, ces développeurs doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de cette nouvelle mission. »

Accord Chimie

- **Article 10** « Les accords ou les bonnes pratiques en matière de GPEC seront collectées par l'OPIC et mis à la disposition de l'ensemble des acteurs sur son site »
- **Article 10** « La CPNE examinera la possibilité d'établir un guide sur la GPEC qui sera mis à disposition des entreprises et particulièrement des PME TPE ».

Accord Mutualité

- **Article 2** « L'OEMM pourra, à la demande des entreprises de moins de 300 salariés notamment, mettre à disposition une liste de consultants permettant de les aider à la mise en place de la démarche de GPEC dans l'entreprise. »

3.9 Renforcer le dialogue social

Alors que l'Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail stipule que « La GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les représentants du personnel, en prenant appui sur la stratégie économique définie par l'entreprise », les branches sont globalement restées cantonnées à la définition de recommandations aux entreprises.

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-4.1.3** « Les signataires rappellent la place primordiale du dialogue social au niveau de la branche et des entreprises dans la mise en œuvre de la GPEC »

Accord Mutualité

- **Article 2** « La pleine efficacité de cette phase amont de la GPEC passe par un dialogue social dynamique ouvert et constructif qui doit assurer la cohérence des informations mises à la disposition des salariés. Il doit conduire par une approche transversale à donner une visibilité partagée à l'entreprise et à ses salariés. Il constitue un facteur de transparence des options de gestion de l'employeur et leur conséquences ».

3.10 Mettre en place un suivi de l'accord

La plupart des accords prévoient la mise en place d'un suivi des dispositions négociées et confient le plus souvent ce rôle à la CPNE.

Toutefois, ils n'ont pas défini les modalités de suivi des dispositions et n'ont pas, comme dans le cadre de la négociation Seniors, défini des critères d'évaluation et des indicateurs de suivi (ils n'en avaient pas l'obligation au titre des dispositions légales).

Accord Eau et assainissement

- **Article 1.2** « Un bilan de la mise en œuvre de la VAE et des périodes de professionnalisation à destination des seniors dans les entreprises de la branche sera réalisé dans les deux ans de l'entrée en vigueur des présentes dispositions »

Accord du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- **Article 11-5** « Les signataires mettent en place une commission de suivi de l'accord. Elle est composée :
 - o d'un collègue salarié comprenant deux représentants, membres ou non de la CPNE, désignés par chaque organisation syndicale signataire
 - o d'un collègue d'employeurs comprenant le même nombre total de représentants.Elle intervient en amont du comité de pilotage paritaire des missions confiées à l'Observatoire Prospectif du Commerce, pour définir les orientations du cahier des charges annuel. Elle intervient en aval, sur l'évaluation des travaux réalisés, en particulier de leur dimension prospective. Elle intervient en amont de la CPNE pour définir les orientations des missions confiées par le présent accord et en aval, pour étudier les travaux réalisés».

Accord Chimie

- **Article 14** « La CPNE procédera chaque année au suivi de l'application du présent accord. A cet effet, l'OPIC lui fournira les éléments demandés et nécessaires à cet examen ».

Accord Mutualité

- **Article 2** La CPNE effectuera « un suivi de l'accord sur la base d'un tableau d'indicateurs pertinents proposés par l'OEMM »

Fiche 9. L'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés

1. Le contenu de l'obligation de négocier sur les seniors : ce que prévoit la loi

Sources :

- Loi :
 - Loi du 17 décembre 2008 du financement de la sécurité sociale (Article 87 modifiant l'article L2241-4 du code du travail et les articles L138-24 à L138-28 du code de la sécurité sociale)
- Accords Nationaux Interprofessionnels :
 - du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi
 - du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels
 - du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi
- Décrets :
 - Décret du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
 - Décret du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés
 - Articles R 138-25 à R138-31 du code de la sécurité sociale
- Circulaires :
 - Circulaire DGEFP-DGT-DSS 2009-31 le 9 juillet 2009 relative aux accords et plans d'actions en faveur des salariés âgés
 - Circulaire interministérielle du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L 138-24 du code de la sécurité sociale dont son redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord
 - Circulaire n°2006-38 du 13 décembre 2006 relative à la mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006 -2010

Principe. La loi de financement de la sécurité sociale impose aux branches ou aux entreprises de prendre des mesures en faveur de l'emploi des seniors par le biais d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action.

Négociation triennale. La négociation triennale sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et l'emploi des seniors est prévue à l'article L. 2241-4 al.1 du code du travail : « *Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail* ».

Cet article a été enrichi par la loi du 17 décembre 2008 qui a inséré la notion d'emploi des seniors (en complément de celles de conditions de travail et de GPEC).

Impact de la signature d'un accord de branche étendu. Les entreprises ou groupes dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés sont dispensées de l'obligation de négocier un accord collectif lorsqu'elles relèvent d'un accord de branche étendu¹⁰ portant sur l'emploi des salariés âgés.

Selon le document de travail de mai 2010 réalisé par la DGEFP sur « les accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés », jusqu'au 31 mars 2010, 79 branches avaient déposé pour validation un accord relatif à l'emploi des salariés âgés en fin d'année 2009 et avaient fait l'objet d'un avis favorable de la part du ministère de l'emploi.

A défaut d'accord de branche. Les entreprises et groupes dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et qui ne sont pas rattachés à une branche ayant signé un accord de branche étendu sur l'emploi des Seniors et celles de plus de 300 salariés doivent négocier sur le thème de l'emploi des salariés âgés (article L138-24 du code de la sécurité sociale).

Mise en place d'un plan d'action à défaut d'accord. A défaut d'accord, des entreprises doivent établir un plan d'action, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le contenu du plan d'action. Les accords – qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise – doivent nécessairement comporter les éléments suivants:

1. un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus. S'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus (article R 138-25 du code de la sécurité sociale).
2. des dispositifs favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur au moins trois des six domaines d'action énumérés par l'article R 138-26 du code de la sécurité sociale :
 - recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
 - l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 - améliorations des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutoratAu moins une disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action doit être assortie d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.
3. des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif
4. la durée maximale d'application de trois ans de l'accord ou du plan d'action

Pénalité de 1%. L'absence d'accord (d'entreprise ou de branche) ou de plan d'action est sanctionnée par une pénalité égale à 1% des rémunérations versées à leurs salariés. L'entreprise est redevable de la pénalité au titre de chaque mois entier au cours duquel elle n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action (article L138-24 du code de la sécurité sociale).

L'entreprise ne sera plus assujettie à la pénalité, dès lors que l'accord ou le plan d'action a été déposé auprès de l'autorité compétente (le ministre chargé de l'emploi).

¹⁰ Cet accord de branche doit avoir reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi.

2. Analyse des accords de branche sur l'emploi des salariés âgés réalisée par la DGEFP en mai 2010

Extrait du Document de travail de la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) sur « les accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés » du 26 mai 2010

« 2- Principaux objectifs et domaines d'action retenus par les accords de branche

Le bilan présenté ici porte sur les 79 branches ayant fait à la date du 31 mars 2010 l'objet d'un avis favorable de la part du ministère de l'emploi. Les domaines d'action présentés sont ceux au sein desquels au moins une disposition est assortie d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

2-1 Les objectifs globaux

75 branches ont retenu un objectif de maintien en emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Trois types d'objectifs ont été retenus : le maintien de la part des 55 ans au plus au même niveau que celui constaté au moment de la conclusion de l'accord, l'accroissement de cette part, et le retard de l'âge moyen des départs à partir de 55 ans.

10 branches ont retenu un objectif de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

Trois types d'objectifs ont été retenus : réserver une part des recrutements aux 50 ans et plus, développer le cumul emploi-retraite, et réserver une part des contrats de professionnalisation aux 50 ans et plus.

2-2 Les domaines d'action :

Les domaines d'action présentés ici sont ceux dans lesquels les branches ont défini au moins une action à laquelle elles ont assorti un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Les domaines d'action retenus le plus fréquemment dans ce cadre sont, par ordre décroissant, les suivants :

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (retenu dans 64 accords)
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (retenu dans 64 accords)
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (retenu dans 63 accords)
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (retenu dans 44 accords)
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (retenu dans 43 accords)
- Recrutement des salariés âgés (retenu dans 19 accords)

2-2-1 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Pour la majorité des branches ayant retenu ce domaine d'action, améliorer l'accès à la formation à partir de 45 ans est un objectif prioritaire. Certaines prévoient par exemple de réserver une part précise du budget de formation aux formations suivies par ces salariés.

Souvent, il est précisé que cette part doit être au moins égale à leur poids dans les effectifs.

Les accords de branche citent également comme outils favorables au développement de la formation pour les salariés en deuxième partie de carrière la période de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience ainsi que le recours au droit individuel à la formation.

Enfin, dix branches s'engagent dans des actions de communication sur les dispositifs qui peuvent être utilisés, ainsi que dans la rédaction et la diffusion de guides d'appuis pour accompagner les démarches des entreprises et des salariés.

2-2-2 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La plupart des branches qui retiennent ce domaine s'accordent sur l'intérêt à accroître le nombre de tuteurs ou de formateurs internes parmi les seniors.

Elles complètent souvent cet objectif par le renforcement des formations à l'exercice de la fonction de tuteur, ce qui renforce la professionnalisation de cet exercice.

Dans cinq branches, un objectif relatif à la participation des seniors aux jurys d'examens professionnels est retenu.

2-2-3 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Près de 7 accords de branche sur 10 retiennent le développement de l'accès à l'entretien de deuxième partie de carrière comme étant l'outil privilégié pour anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

Certains accords prévoient une organisation et une structuration précise de cet entretien ; ainsi 11 branches prévoient d'élaborer et de diffuser un guide consacré à la tenue de l'entretien.

Ce domaine d'action est aussi l'occasion pour certaines branches de définir des actions permettant d'envisager une deuxième partie de carrière motivante, s'appuyant sur les compétences acquises préalablement par les salariés. Ainsi, des accords prévoient que suite à l'entretien, des bilans de compétence pourront être organisés, des parcours de validation des acquis de l'expérience définis.

2-2-4 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Ce domaine d'action a surtout conduit les branches à retenir dans leurs accords des dispositions permettant de mieux connaître les situations de pénibilité au sein des entreprises : réalisation de diagnostics ou d'études, en partenariat le plus souvent.

Des actions de sensibilisation sont également prévues auprès des encadrants et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Peu d'actions précises sont pour l'instant retenues par les branches dans ce domaine d'action, car elles sont sans doute dans l'attente d'un cadrage national concernant le sujet de la prise en compte de la pénibilité.

2-2-5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans ce domaine d'action, deux actions principales ont été retenues dans les accords de branche.

D'une part des actions d'information sur les nouveautés en matière de législation ou de réglementation sur la retraite qui permettent de prolonger l'activité professionnelle (cumul emploi-retraite, surcote, retraite progressive), et des actions permettant aux salariés et aux employeurs de mieux anticiper le moment du passage à la retraite (bilan retraite, préparation à la retraite).

D'autre part des actions pour encourager l'aménagement du temps de travail ou le passage à temps partiel de salariés peu de temps avant la date de liquidation de leurs droits à pension.

2-2-6 Recrutement des salariés âgés

Si les branches ont peu retenu dans leurs accords le recrutement comme objectif global, elles l'ont davantage retenu comme domaine d'action. Il n'est pas illogique que ce domaine d'action soit le moins retenu car il est délicat de retenir des objectifs chiffrés au niveau d'une branche pour des actions de recrutement qui ont lieu au sein des entreprises.

La principale action retenue dans ce domaine d'action est la communication auprès des recruteurs afin de les sensibiliser aux principes de non discrimination à l'embauche.

Cinq branches retiennent un objectif relatif à l'accroissement des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés. »

3. Lecture de quelques accords de branche sur les seniors

Circe a réalisé une lecture de quelques accords de branche sur les Seniors et propose, à partir de cette lecture, de mettre en lumière quelques unes des dispositions extraites de ces accords et particulièrement celles qui mobilisent les dispositifs de formation professionnelle.

Les accords analysés sont les suivants :

- Accord sur la non discrimination par l'âge et l'emploi des seniors dans la Banque du 9 juillet 2008
- Accord senior dans le Bâtiment et les Travaux Publics du 23 décembre 2009
- Accord sur l'emploi des seniors dans les Industries Chimiques du 6 novembre 2009
- Accord collectif sur l'emploi des seniors dans l'Industrie du Médicament du 3 novembre 2009
- Accord national relatif à l'emploi des salariés âgés dans la Métallurgie du 4 décembre 2009
- Accord portant dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à l'emploi des salariés âgés et aux indemnités de fin de carrière services de l'automobile du 15 juillet 2009
- Accord de branche relatif à l'emploi des seniors dans la branche Travail Temporaire du 30 novembre 2009
- Accord national en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie du textile du 3 décembre 2009
- Protocole d'accord relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrière de l'Ucanss (ouvert à signature des partenaires sociaux le 20 janvier 2010)

Le classement retenu pour cette analyse est celui retenu par la loi (article L138-25 du code de la sécurité sociale), c'est-à-dire :

- objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,
- dispositifs favorables au maintien dans l'emploi,
- modalités de suivi.

3.1 Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés

Les parties signataires des accords de branche, conformément aux obligations légales, ont fixé des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés qui portent sur l'augmentation du pourcentage des salariés de plus de 55 ans, le maintien des taux d'emploi actuel des plus de 50 ans et l'augmentation de la part des seniors dans le recrutement. Quelques branches ont également défini des obligations d'augmentation de la part des salariés âgés.

Accord Ucanss :

« Afin d'atteindre cet objectif de maintien dans l'emploi, la branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale s'engage à ce que le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus s'établisse **à au moins 30% au 31 décembre 2012.** »

Accord Bâtiment et les Travaux Publics :

« Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord s'accordent sur un objectif global de **maintien** du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus et sur un objectif d'augmentation de 1% du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus sur une période de trois ans. »

Accord Métallurgie :

« La branche professionnelle se fixe l'objectif de **porter de 11% à au moins 12%** le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche, et de porter de 3% à au moins 5% celui des salariés de 58 ans et plus employés dans la branche. »

Accord Industrie du Médicament :

« **L'objectif est d'augmenter la part des seniors** dans les recrutements et passer ainsi de 3,25% à 4,10% à fin 2012 sur l'ensemble du secteur. Cette progression sur les 3 prochaines années devrait donc atteindre plus de 25% ».

Accord des Industries Chimiques :

« Les parties signataires adoptent comme objectif que le nombre de salariés âgés de 55ans et plus **augmentera de 5%** entre fin 2009 et fin 2012. »

Accord Travail Temporaire :

« Les parties signataires entendent réaffirmer l'intérêt de la mise en place de dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés permanents des agences d'emploi de plus de 55 ans, et s'engagent à :

- par rapport à la situation du 31 décembre 2007, **maintenir à 100%**, la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2010 soit 2,9%
- par rapport à la situation du 31 décembre 2007, **porter à 105%** la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2011, soit 3,05%
- par rapport à la situation au 31 décembre 2007, **porter à 110%** la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2012, soit 3,19% ».

3.2 Les dispositifs favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés

Nous avons repris les catégories imposées par la loi pour analyser les dispositions des accords (comme l'avait fait la DGEFP dans sa note du 26 mai 2010). A cet égard, il est important de noter que l'on retrouve certains thèmes ou dispositions dans plusieurs catégories légales. Ainsi selon les branches, un même dispositif (entretien de seconde partie de carrière par exemple) peut se retrouver rattacher dans des catégories différentes.

3.2.1 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Pour ces mesures, certains accords de branche soulignent l'importance de l'accès à la formation de ces publics ainsi que l'accès aux bilans de compétences professionnelles et personnelles.

■ Amélioration de l'accès aux dispositifs de formation pour les seniors

Accord Textile

« Augmentation (dans les entreprises concernées de la branche) de 5 % (chiffre consolidé) par rapport à 2009 de la part des stages de formation des salariés de 45 ans et plus dans le cadre du **plan de formation** à l'issue de la période de trois ans.

Accord Bâtiment et les Travaux Publics

« Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié **d'une période de professionnalisation** doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord, ce qui constitue l'objectif chiffré au sens des articles L 138-25 et R 138- 26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de périodes de professionnalisation réalisées par des salariés âgés de plus de 45 ans et respectivement comptabilisées par l'OPCA-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics, pendant chaque année d'application du présent accord. »

Accord Travail Temporaire :

« Les parties signataires se fixent comme objectif de réaliser, sous réserve d'entrée en application de l'accord, 2000 **périodes de professionnalisation** intérimaires en 2010, et d'en réserver au minimum 500 à destination des salariés de plus de 45 ans ».

Accord Médicament

« Dans le but d'améliorer le taux de formation des salariés de 50 ans et plus, **toute période de professionnalisation et DIF hors temps de travail**, ouvrant droit à une prise en charge de l'OPCA C2P bénéficiera d'une prise en charge supplémentaire. Ce complément de forfait de prise en charge par l'OPCA C2P est fixé à 15€ par heure de formation pour les périodes de professionnalisation et les DIF, hors temps de travail, des salariés de 50 ans et plus. »

Accord Métallurgie

« L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 31% à 35% le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans ayant **accès aux dispositifs de formation**, notamment au titre des périodes de professionnalisation ou du droit individuel à la formation, financés par l'OPCAIM. »

Accord Bâtiment et les Travaux Publics

« Le nombre de **bilans de compétences** réalisé par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord, ce qui constitue l'objectif chiffré au sens des articles L 138-25 et R 138- 26 du code de la sécurité sociale. Son indicateur de suivi est constitué par le nombre de bilans de compétences réalisé par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA-Bâtiment et l'OPCA-Travaux Publics pour la durée du présent accord. »

Accord Métallurgie

« L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 7% à 10% le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à **une certification professionnelle, par la voie de la formation ou de la VAE**, financée par l'OPCAIM.»

Accord Banques :

« La profession bancaire réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif de **la période de professionnalisation**. »

■ Possibilité de l'anticipation des droits au DIF

Accord Métallurgie

« Ils considèrent, par ailleurs, que les salariés âgés, qui bénéficient souvent d'un nombre important d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation, doivent pouvoir mobiliser en priorité ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, afin d'envisager la mise en œuvre de formations adaptées à leur projet professionnel et en adéquation avec les besoins de l'entreprise. »

Accord Banques

« Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, si nécessaire, le salarié de plus de 50 ans peut la compléter, éventuellement par anticipation, au moyen de ses droits au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise. »

■ **Actions d'incitation à l'accès à la certification**

Accord Métallurgie

« A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet incitant les entreprises et les salariés de plus de 45 ans à mettre en œuvre des démarches **d'accès aux certifications professionnelles**, et, en particulier, aux certificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM) et certificats de qualification paritaires interbranches (CQPI). Cette sensibilisation présente, aux entreprises et aux salariés concernés, les possibilités d'accès à ces certifications par la voie de la VAE, ainsi que les dispositifs d'accompagnement existants. »

Accord Médicament

« Sur la **validation des acquis de l'expérience**, les partenaires sociaux, dans le cadre de la section pharmacie de l'OPCA C2P, s'engagent à diffuser auprès des entreprises un rappel de ces dispositifs une fois par an. Un suivi de ces objectifs sera effectué chaque année et présenté à la commission de suivi paritaire tel que défini à l'article 5. »

Accord Métallurgie

« Ils souhaitent promouvoir et rendre plus attractif l'accès à **une certification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)**, dans la mesure où cette voie d'accès tient compte des expériences et compétences acquises au cours des activités professionnelles antérieures. »

3.2.2 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En cohérence avec les éléments pointés dans l'analyse de la DGEFP, les accords étudiés font de la fonction tutorale un thème de négociation. Certains accords de branche invitent à évoquer la possibilité de proposer aux seniors de devenir formateur à l'occasion des entretiens de seconde partie de carrière.

■ **Tutorat**

Accord Service Automobile :

« La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer **la pratique du tutorat, du parrainage** ou de toute autre modalités de transmission des savoirs et des savoir-faire. »

Accord Travail Temporaire :

« La transmission des savoirs et des compétences est une question essentielle pour les entreprises.

De plus, l'expérience acquise dans certains métiers est parfois insuffisamment reconnue, et, la **Validation des Acquis par l'Expérience (VAE)** doit être privilégiée afin d'améliorer cette reconnaissance [...] Afin de permettre une meilleure évolution de carrières professionnelles, les signataires du présent accord entendent valoriser l'expérience et les compétences acquises, et aider au développement de la Validation des Acquis par l'Expérience (VAE).

« Les parties signataires entendent porter le nombre de VAE financées pour des salariés permanents de plus de 45 ans à un minimum de 20 par an, et, en lien avec le Conseil d'Administration du FAFTT réserveront les financements nécessaires à ces opérations. »

■ Plan de communication

Dans le but de valoriser et développer la fonction tutorale et ainsi transmettre des savoirs et des compétences, certaines branches mettent en place auprès de leurs entreprises un plan de communication en faveur de ce type d'action.

Accord Industrie du Médicament :

« La promotion de la fonction tutorale sera effectuée au travers une communication auprès des entreprises du médicament une fois par an par l'OPCA C2P. Elle doit participer à favoriser l'exercice de la fonction tutorale et permettre que la part de ces fonctions exercées par des salariés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA C2P représente au moins de 20% de l'ensemble des fonctions tutorales des entreprises du médicament pris en charge, tout âge confondu au 31 décembre 2012. »

« Dans le but de favoriser le développement du tutorat, une communication annuelle sera diffusée avec notamment un rappel de la brochure C2P « tuteur : une mission qui ne s'improvise pas ». Chaque entreprise devra porter à la connaissance de ces salariés, par tout moyen, le contenu de cette information ainsi que de ses mises à jour. La promotion de ce module de formation doit participer à augmenter de 20% la part d'actions de formation de tuteur suivies par des salariés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA C2P. »

■ Développement de la fonction de formateur

Certains accords de branche proposent également aux entreprises de retenir en priorité les salariés âgés de plus de 45 ans ou de plus de 50 ans pour être formateur et certains accords fixent des objectifs chiffrés.

Accord Industries chimiques :

« 60 salariés **tuteurs formés** supplémentaires à l'expiration de la période trois ans. »

Accord Métallurgie :

« L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est d'atteindre, dans la branche, une proportion de 20% de salariés âgés de plus de 45 ans parmi **les tuteurs** accompagnant les salariés en contrat de professionnalisation transmis à l'OPCAIM. »

Accord Textile :

« L'aide apportée par le Forthac pour la formation de ces tuteurs actuellement de 15 euros par heure, est portée par le présent accord à 25 euros par heure. »

« Augmenter (dans les entreprises concernées de la branche) de 50 % (chiffre consolidé) le nombre de salariés **tuteurs formés** à l'issue de la période de trois ans (par rapport à la situation constatée pour les entreprises concernées en 2009 par l'enquête « Observatoire des Métiers »). Un suivi annuel de cet engagement sera mis en œuvre. »

Accord Textile :

« Une part importante des compétences clés des entreprises étant détenue par des salariés âgés de 50 ans et plus, les entreprises leur proposeront en priorité **d'être formateur**, dans la mesure où ils ont les compétences techniques et pédagogiques pour concevoir et animer une formation, et sont désireux d'être formateur. Afin de les aider ou les préparer à cette mission, ces salariés pourront suivre une formation de formateur. »

Accord Métallurgie :

« Concernant **le tutorat** des salariés en contrat d'apprentissage, les signataires incitent les entreprises à étudier l'opportunité de confier le rôle de **maître d'apprentissage** aux salariés volontaires âgés de 45 ans et plus. »

« A cette fin, les signataires encouragent les entreprises à mettre les salariés âgés qui le souhaitent à **la disposition**, d'une part, **des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie**, afin de témoigner de leur activité professionnelle, et, d'autre part, des **centres de**

formation d'apprentis et des organismes de formation continue, notamment des CFAI et des AFPI, voire des associations ou autres organismes d'insertion des publics en difficulté, afin de participer soit à l'élaboration ou à l'animation de formations préparant aux métiers qu'ils exercent, soit à l'encadrement des parcours d'insertion. »

3.2.3 L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En cohérence avec les constats formulés par la DGEFP, les accords analysés précisent la fonction des différents types d'entretiens. Certains accords proposent une articulation entre les différents entretiens et certains font référence à la création d'outils à destination des entreprises permettant d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles, notamment les différents types d'entretiens et particulièrement l'entretien de seconde partie de carrière.

■ Articulation et outillage des types d'entretiens :

Accord Industrie du Médicament :

« L'évolution de carrière des salariés est évoquée avec l'employeur à plusieurs occasions, notamment au cours des entretiens prévus comme : l'entretien de bilan d'étape professionnel, l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle, l'entretien professionnel annuel pour tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise. »

*« Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé, les partenaires sociaux s'engagent à **élaborer un guide sur la préparation** et à la conduite de ces entretiens. »*

*« Pour anticiper l'évolution des carrières professionnelles, **une communication devra être faite sur le guide « passerelles métiers » sur la préparation et à la conduite de ces entretiens.** »*

« Les partenaires sociaux s'engagent à étendre et promouvoir le parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel » proposé dans l'offre de l'OPCA C2P. Pour ce parcours modulaire de formation, la prise en charge financière de l'OPCA C2P dans le cadre d'une période de professionnalisation s'effectue sur la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la branche, et des frais réels, justifiés pour les autres frais liés à la formation, sans aucun plancher d'heures. »

■ Entretien de seconde partie de carrière professionnelle :

Certains accords de branche ont défini des obligations à l'égard des entreprises pour s'assurer que tous bénéficient de cet entretien. D'autres accords de branche introduisent également un suivi au niveau de la branche du nombre d'entretiens réalisés par le biais d'études avec pour certains des objectifs chiffrés.

Accord Textile :

*« Avoir proposé l'entretien de deuxième partie de carrière à **tous les salariés de 45 ans et plus**, dans les entreprises concernées de la branche, à l'issue de la période de trois ans. »*

Accord Travail temporaire :

*« Les entreprises de travail temporaires mettront en place les procédures nécessaires afin que **100% des salariés d'au moins 45 ans** ayant sollicité un entretien professionnel de deuxième partie de carrière en bénéficient dans les 6 mois suivant la demande.*

Un suivi de ce point sera fait auprès des entreprises par l'intermédiaire du questionnaire adressé pour l'établissement du rapport de branche ».

Accord Banques :

« Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- *les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur),*
- *les objectifs de professionnalisation du salarié,*
- *les souhaits de mobilité,*

- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat¹¹ permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- l'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail. »

Certains accords prévoient la réalisation d'un guide méthodologique de conduite d'entretien de seconde partie de carrière professionnelle.

Accord Métallurgie :

« Un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, portant à la fois sur la définition de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre. »

« Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. »

« L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site « uimm.fr » et des sites des organisations syndicales signataires. »

Accord Bâtiment et les Travaux Publics :

« Ce guide comportera en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP,

- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide sera mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP. »

Dans le but d'aboutir à une meilleure tenue des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de formation sont prévues pour les personnes chargées de la conduite de ces entretiens.

Accord Métallurgie :

« Au-delà de la diffusion de ce guide, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation destinées aux personnes chargées de la conduite de cet entretien. »

Accord Bâtiment et les Travaux Publics

« Afin de favoriser la mise en œuvre des entretiens de deuxième partie de carrière, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un module de formation d'aide à la conduite de ces entretiens, à destination des entreprises et du personnel d'encadrement.

Au cours de cette formation, il est notamment récapitulé l'ensemble des informations sur les possibilités de cumul emploi-retraite.

Ces formations feront l'objet d'une large diffusion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

La mise en place de ces formations doit aboutir à la tenue de 50 sessions de formation correspondantes par an, ce qui constitue l'objectif chiffré au sens des articles L 138-25 et R 138-26 du code de la sécurité sociale. »

¹¹ L'accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

■ Période de mobilité :

Certains accords de branche ont prévu de donner un cadre à la mobilité professionnelle en expérimentant une « période de mobilité ».

Accord Métallurgie :

« Afin de donner un cadre à la mobilité professionnelle évoquée ci-dessus, les signataires souhaitent, notamment, expérimenter une « période de mobilité » permettant à des salariés volontaires, en accord avec leur employeur, de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Ils décident de déterminer, dans le cadre de la négociation ouverte sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de mise en œuvre de cette période, ainsi que celles du retour des salariés qui le demandent dans leur emploi antérieur ou dans un emploi similaire, avec des conditions identiques de rémunération. »

3.2.4 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Certains accords de branche ont eu à cœur dans le but d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de pénibilité, de mettre en place des actions de formation abordant la thématique de la santé et la sécurité au travail¹².

Accord Bâtiment et Travaux Publics :

« Les parties signataires confient à l'OPP-BTP la mission de « développer des formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe » ;

« Les démarches de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP comprennent quatre stages de formation (axe, technique de prévention des risques liés à l'activité physique, organisation et technique de prévention technique de prévention des TPE). »

Accord Métallurgie :

« Les signataires demandent aux établissements de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de participer aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux. »

3.2.5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Certains accords de branche confient un rôle clé à l'entretien de deuxième partie de carrière¹³. Certains créent des bilans propres à leur secteur professionnel comme le bilan de réorientation de carrière pour les salariés âgés de plus de 58 ans dans le but de l'aménagement des fins de carrière et de favoriser la transition entre activité et retraite (Accord Bâtiment et Travaux Publics).

Accord Service Automobile :

« Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail seront envisagés notamment à l'occasion **des entretiens de deuxième partie de carrière**. »

Accord Industries Chimiques :

« Suivi des demandes faites à l'issue des entretiens de seconde partie de carrière. Objectif: le taux de réponses écrites apportées aux demandes faites lors **des entretiens de seconde partie de carrière** devra être égal ou supérieur à 75% à l'expiration de trois ans. »

¹² Rappelons que dans cette analyse, ne sont citées que les clauses portant sur les dispositions de la formation et non celles concernant généralement l'amélioration des conditions de travail.

Accord Bâtiment et Travaux Publics :

« Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 58 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un **bilan de réorientation de carrière**.
La réalisation de 50 bilans de réorientation de carrière ci-dessus pendant la durée. »

3.2.6 Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise¹⁴

Au-delà de l'engagement de l'action de communication auprès des recruteurs pour les sensibiliser au recrutement des salariés âgés (dispositions le plus souvent reprises par les accords collectifs de branche selon la note DGEFP).

Certains accords de branche se positionnent sur l'incitation des entreprises à recourir aux dispositifs de formation (contrat de professionnalisation et préparation opérationnelle à l'emploi (POE)) et à la mise en place des actions de formation à destination des managers et des RH.

■ **Recours au contrat de professionnalisation :**Industrie du Médicament :

« En outre pour favoriser l'embauche en contrat de professionnalisation de seniors, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA C2P est fixé à 15€ par heure de formation pour les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de 50 ans et plus. »

« Les partenaires sociaux souhaitent que les actions engagées concourent à l'atteinte de la conclusion de 30 contrats de professionnalisation avec des salariés de 50 ans et plus au 31 décembre 2012. »

Accord Métallurgie :

« Les signataires rappellent leur attachement, pour les salariés de cette tranche d'âge comme pour les autres, à l'alternance, et particulièrement au contrat de professionnalisation, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Ils considèrent que ce dispositif doit permettre aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée. »

Accord Bâtiment et les Travaux Publics :

« La conclusion par des salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord constitue un objectif chiffré au sens des articles L 138-25 et R 138-26 du code de la sécurité sociale »

■ **Mise en œuvre de la POE :**

La préparation opérationnelle à l'emploi est utilisée dans le but de favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans notamment dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Accord Industrie du Médicament :

« Pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi âgés, dans les entreprises industrielles, et particulièrement dans le cadre d'une reconversion dans des métiers industriels en tension, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). »

« L'OPCAIM contribue, selon les modalités définies par son Conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers industriels en tension. La liste de ces métiers est établie et actualisée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Dans le cadre du suivi, l'OPCAIM communique le nombre de POE, concernant plus particulièrement des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, qu'il a cofinancées. »

¹⁴ Rappelons que dans cette analyse, ne sont citées que les clauses portant sur les dispositions de la formation et non celles concernant toute la réglementation sur la retraite.

■ **Sensibiliser les managers et les salariés des ressources humaines sur le recrutement des salariés âgés :**

Les principaux acteurs du recrutement c'est-à-dire les salariés des ressources humaines ainsi que les bénéficiaires de ce recrutement c'est-à-dire les managers seront sensibilisés (voire formés au titre de la professionnalisation) sur l'emploi, le recrutement et l'évolution des carrières des seniors.

Accord Industrie du Médicament :

« L'entreprise s'engage à former et à sensibiliser les managers et les salariés des services des ressources humaines sur l'emploi, le recrutement et l'évolution des carrières des seniors, notamment via une formation identifiée ou créée, d'ici le 31 décembre 2010, dans le cadre du comité de section pharmacie de l'OPCCA 2P »

« Suivi du nombre d'actions de formation financées chaque année au titre des périodes de professionnalisation. »

3.3 Des modalités de suivi

Conformément aux prescriptions légales, les accords de branche prévoient également des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions qu'ils contiennent et de la réalisation des divers objectifs.

Accord Industrie Chimique :

« Afin d'atteindre cet objectif, une action de communication à destination de leurs adhérents visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. »

Accord Banques :

« Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, la branche se dote d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de + de 45 ans ».

Accord Métallurgie :

« En conséquence, l'évolution des indicateurs – permettant d'évaluer, d'une part, la mise en œuvre des mesures retenues dans les différents domaines d'action, et, d'autre part, le degré de réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés fixé par le présent accord – fait l'objet d'un suivi paritaire annuel au sein de la CPNE, sur la base des informations fournies, en fonction des sujets, par les CPTE ou CPREFP, l'OPCAIM, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie ou le Comité technique national de la métallurgie. Les conclusions de la CPNE figurent dans le rapport annuel adressé aux organisations syndicales avant la réunion de négociation annuelle sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Dans le cadre de ce suivi paritaire annuel, une évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises sera établie, au travers des accords collectifs et des plans d'action unilatéraux, relatifs à l'emploi des salariés âgés, dont l'UIMM aura pu obtenir la communication. »

Accord Textile :

« A cet effet, les parties signataires du présent accord charge « l'Observatoire des Métiers » du Forthac de réaliser une enquête auprès de toutes les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord, pour avoir des données exhaustives et fiables pour connaître exactement ce taux d'emploi (toutes qualifications comprises) au 31/12/2009 et en apprécier l'évolution sur les 3 années à venir.

Ce questionnaire fera apparaître aussi au 31.12.2009 (puis sur les 3 années à venir), à titre d'information utile, le nombre total de salariés par qualifications (ONQ ; OQ ; Employés ; Techniciens ; Agents de maîtrise ; Ingénieurs et Cadres), et par tranche d'âge (- de 45 ans ; 45-50 ans ; 50-55 ans ; 55-60 ans ; 60 ans et plus) ; le nombre d'embauches des salariés de 50 ans et plus ; le nombre de départs des salariés de 55 ans et plus (en distinguant les départs volontaires et les ruptures pour inaptitude).

Accord Banques :

« Il est créé un rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors. Les indicateurs de ce rapport figurent à l'annexe I du présent accord. Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur trois exercices : année N, N-1 et N-2 »

ILLUSTRATION**Extrait de l'Accord Banques****« Indicateurs du rapport annuel de branche sur l'emploi des Seniors****Structure des effectifs par âge et par sexe**

1. Pyramide des effectifs par sexe et par classes d'âge de 5 ans

b) Effectifs par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des effectifs rémunérés par catégories professionnelles.

2. Structure des effectifs rémunérés par famille de métiers⁴ et par catégories professionnelles.

c) Temps partiel par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles (sans durée de travail).

d) Embauches par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des embauches et par catégories professionnelles.

2. Structure des embauches par famille de métiers² et par catégories professionnelles.

e) Promotions des salariés de 45 ans et plus

1. Evolution dans le temps du taux de promotion.

f) Formation des salariés de 45 ans et plus

1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

2. Nombre total de périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA et nombre d'entreprises ayant conclu des périodes.

3. Durées des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA par famille de métiers².

g) Départs

1. Structure des départs par famille de métiers² et catégories professionnelles par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans.

2. Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers² selon les 3 classes d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, 62 ans et plus. »

III – Bilan et perspectives

Fiche 10. La négociation collective de branche sur la formation professionnelle en 2009

L'intégralité du rapport sur la négociation collective 2009 est disponible à l'adresse suivante : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>

1. Avant-propos du rapport sur la négociation collective 2009

2009 aura été une année particulière à bien des égards pour les acteurs de la négociation collective.

Loin de provoquer un recul de l'activité conventionnelle, la situation exceptionnelle de crise économique et financière s'est au contraire accompagnée de la conclusion de nombreux accords collectifs, au niveau interprofessionnel, dans les branches professionnelles et les entreprises. Les acteurs sociaux ont donc fait preuve de leur volonté de "donner toute sa place" au dialogue social, contribuant ainsi au renforcement du positionnement de la négociation collective au côté de la loi.

À tous les niveaux, les négociateurs ont été amenés à multiplier leurs rencontres pour articuler des mesures appelant des réponses rapides exigées par la situation économique et des réformes de moyen ou long terme. Plusieurs textes ont ainsi été conclus en vue de limiter les conséquences sociales de la crise économique. Parallèlement, le dialogue social a été soutenu par des incitations légales, en vue de favoriser l'emploi des salariés âgés, ou de développer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Première année de mise en oeuvre du processus qui organise la rénovation de la démocratie sociale, 2009 marque une étape nouvelle pour les relations professionnelles. Favoriser l'accord collectif par rapport à la loi en permettant aux acteurs sociaux d'acquérir une légitimité plus grande, tel est l'objectif de cette rénovation. La loi du 20 août 2008, élaborée à partir de la Position commune du 10 avril 2008, modifie les critères de la représentativité syndicale, donne un rôle prépondérant au critère de l'audience, et renforce la légitimité des accords d'entreprise en modifiant les règles de validité dès le 1er janvier 2009.

Il est encore trop tôt pour en établir un bilan. En effet, si certaines dispositions, comme les règles de création de la section syndicale, sont entrées en vigueur dès la publication la loi, d'autres ont connu une entrée en vigueur postérieure. Les règles de représentativité et de désignation du délégué syndical sont quant à elles progressivement mises en oeuvre à l'occasion du déroulement des élections professionnelles dans les entreprises.

Ce n'est qu'à l'issue de la collecte des résultats de ces élections, intervenues au cours du cycle électoral de quatre ans, compris entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2012, que le Haut Conseil du dialogue social rendra un avis au ministre chargé du Travail sur la liste des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel.

Des précisions importantes ont par ailleurs été apportées au cours de cette première année d'application de la loi du 20 août 2008. Ainsi, la Cour de cassation a récemment confirmé la conformité de la loi du 20 août 2008 avec les normes européennes et internationales (Cass. Soc., 14 avril 2010 n° 889).

Outre les précisions déjà apportées par la loi du 12 mai 2009 ou par la jurisprudence, la loi du 20 août 2008 est amenée à être complétée par la mise en place d'un dispositif spécifique de mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les très petites entreprises où, en raison de leur taille, les élections professionnelles ne sont pas organisées. Le Gouvernement présentera au Parlement un projet de loi destiné à fonder l'audience des syndicats dans les branches et au niveau interprofessionnel sur une expression complète des salariés des très petites entreprises.

Le Bilan de la négociation collective en 2009 tente de mettre en évidence ces grands enjeux. Il s'appuie pour cela sur un état précis et détaillé des accords conclus durant l'année, dans les entreprises, les branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel. L'analyse du contenu des accords est mise en perspective par une description complète de l'évolution du cadre de la négociation collective. Cette contextualisation apparaît en effet indispensable à la bonne compréhension des orientations récentes du dialogue social qui se font jour au fil de ce rapport.

Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi, la première partie (La négociation collective vue par les organisations professionnelles) consacre une place prépondérante aux analyses de l'évolution de la négociation collective présentées par les organisations professionnelles.

(Extraits du site <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>)

2. Synthèse du rapport sur la négociation collective de branche 2009



COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2009

En 2009, la situation exceptionnelle de crise économique et financière, loin de provoquer un recul de l'activité conventionnelle, s'est au contraire accompagnée de la conclusion de nombreux accords collectifs, au niveau interprofessionnel, dans les branches professionnelles et les entreprises. À tous les niveaux, les négociateurs ont été amenés à multiplier leurs rencontres pour articuler des mesures exigées par la situation économique et des réformes de moyen ou long terme. Parallèlement, le dialogue social sur les thèmes de l'emploi des salariés âgés ou sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été soutenu par des incitations légales.

2009 a été la première année de mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 qui a modifié les critères de la représentativité syndicale, en vue de renforcer la légitimité des acteurs de la négociation et celle des accords collectifs. Elle sera complétée d'un dispositif spécifique de mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les très petites entreprises.

Le Bilan de la négociation collective en 2009, présenté aux organisations professionnelles réunies au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), met en évidence ces grands enjeux. Au-delà d'un état précis et détaillé des accords conclus durant l'année, les analyses du contenu des accords sont mises en perspective avec l'évolution du cadre général de la négociation collective. Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi une place prépondérante est accordée aux analyses de l'évolution de la négociation collective présentées par les organisations professionnelles.

Ce sont quelques données essentielles, extraites de ce bilan, qui sont exposées ci-après.

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère, à la rubrique : www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications-videotheque/rapports

2009 : UN NOMBRE D'ACCORDS ÉLEVÉ QUEL QUE SOIT LE NIVEAU DE NÉGOCIATION

Le dynamisme de la négociation interprofessionnelle constaté en 2008 s'amplifie en 2009 avec une forte augmentation du nombre d'accords conclus.

Ce nombre se stabilise à un niveau très élevé dans les branches professionnelles. Dans les entreprises, le nombre de textes signés est en progression.

53 accords interprofessionnels, deux fois plus qu'en 2008

Le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel augmente fortement par rapport à 2008 (53 contre 26 textes). Le dynamisme de la négociation interprofessionnelle se caractérise par un nombre toujours croissant de réunions. À certaines négociations entamées en 2008 et qui se sont poursuivies en 2009 (médecine du travail), se sont ajoutées les réunions portant sur des thèmes nouveaux : le dialogue social et la mesure de la représentativité dans les très petites entreprises (TPE), les questions liées à la gouvernance, à l'évolution des institutions représentatives du personnel (IRP) et aux parcours professionnels des responsables syndicaux, l'emploi et la

gestion sociale des conséquences de la crise économique ainsi que le harcèlement et la violence au travail. Les partenaires sociaux ont également ouvert, le 23 décembre 2009, deux délibérations sociales portant sur le paritarisme et la politique industrielle.

Au niveau national, on dénombre 34 avenants à des accords antérieurs et 11 nouveaux accords comme l'accord du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et l'accord du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

1 108 accords de branche : stabilité à un niveau élevé

S'agissant de la négociation de branche, la tendance en 2009 est semblable à celle de l'année précédente, déjà marquée par une forte activité conventionnelle. En effet, 1 108 textes signés en 2009 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT), soit le même résultat que lors du recensement effectué pour l'année précédente à la même date. Cette stabilisation du nombre d'accords conclus par rapport à 2008, s'accompagne toutefois d'évolutions différenciées selon les thèmes de négociation. Ainsi, les accords portant sur le thème des salaires sont moins nombreux en 2009 même si cette question reste le point central de la négociation collective de branche. Les primes, la prévoyance et la retraite complémentaire, la formation professionnelle, le contrat de travail, l'emploi et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont les autres thèmes

principalement abordés par les accords en 2009. Le nombre de textes traitant des thèmes comme le temps de travail ou les classifications est en diminution.

LES SALAIRES RESTENT LE PREMIER THÈME DE NÉGOCIATION : 421 ACCORDS

En 2009, les salaires restent le premier thème de négociation. Toutefois, après avoir connu un regain de dynamisme de 2005 à 2008, la négociation salariale de branche accuse un fléchissement en 2009 avec 421 avenants salariaux signés en 2009 contre 563 en 2008. Le nombre de conventions collectives ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse à 272 (provisoire) contre 303 en 2008.

Cette tendance globale au ralentissement en 2009, dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, s'analyse différemment selon les secteurs : le secteur général accuse le fléchissement le plus important (- 26 %) avec 129 avenants conclus au lieu de 174 en 2008 ; le secteur du bâtiment et des travaux publics enregistre également une baisse importante (- 20 %) ; le secteur de la métallurgie connaît une légère progression avec la conclusion de 63 accords (contre 59 en 2008).

La baisse constatée peut s'expliquer tout d'abord par le faible niveau d'inflation, doublé d'un contexte économique très difficile, qui a parfois conduit les fédérations patronales à proposer des revalorisations relativement faibles, limitant ainsi les perspectives de signature d'un accord. De plus, le calendrier de revalorisation du SMIC, fixé désormais le 1^{er} janvier et non plus le 1^{er} juillet, a incité certaines branches à attendre la publication du nouveau taux du SMIC, pour pouvoir l'intégrer dans leurs négociations dès le début de l'année 2010. Enfin, il convient de rappeler qu'en 2008 deux revalorisations successives du SMIC ont amené un certain nombre de branches du secteur général à négocier un deuxième accord. Ce phénomène spécifique à l'année 2008 mis à part, la diminution du nombre d'avenants salariaux se limite ainsi à - 8 % par rapport à 2007.

40 TEXTES SIGNÉS SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La négociation de branche sur les classifications professionnelles est également en léger recul (40 accords et avenants et 5 conventions collectives) ce qui rompt avec le niveau élevé constaté depuis trois ans. L'analyse des négociations intervenues sur les classifications montre qu'elles se placent presque exclusivement au niveau national

Principaux thèmes abordés par les accords et avenants interprofessionnels et de branche signés en 2009 (chiffres provisoires)

Salaires	421
Système et relèvement de primes	166
Retraite complémentaire et prévoyance	156
Formation professionnelle / apprentissage	121
Contrat de travail	115
Emploi	111
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	110
Temps de travail	58
Classifications	50
Conditions de conclusion des accords	49

Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs affichées est supérieure au nombre total de textes signés en 2009.
Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC).

puisque seules deux branches infranationales sont concernées.

Quoiqu'en baisse, le nombre de refontes demeure, cette année encore, significatif de l'importance que les partenaires sociaux attribuent à ce thème (sept refontes en 2009, douze en 2008, neuf en 2007, trois en 2006).

L'EMPLOI, UN THÈME EN FORTE AUGMENTATION : 111 ACCORDS

En 2009, le nombre d'accords relatifs à l'emploi augmente de façon importante. Outre l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, 111 accords ont été conclus au niveau de la branche en 2009 (19 en 2008).

En revanche, la négociation sur le **temps de travail**, qui avait connu un regain en 2008, enregistre cette année un recul tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Au niveau de la branche, 58 accords ont été signés contre 77 en 2008.

DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION SOUTENUE PAR DES INCITATIONS LÉGISLATIVES

En 2009, le thème de l'**emploi des seniors** est fréquemment abordé dans les accords en raison des dispositions prévues par la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Celle-ci institue le principe d'une pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couverts par un accord ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Si cette négociation se situe majoritairement au niveau de l'entreprise, de nombreux accords et plans d'actions ont été conclus dans les branches (79).

À un an de l'échéance fixée par la loi du 23 mars 2006, les objectifs fixés de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, n'ont pas été totalement atteints malgré la poursuite des négociations en 2009 sur le thème de l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : 35 accords spécifiques ont été signés (contre dix-neuf en 2008, neuf en 2007 et un seul en 2006) et 75 accords y font référence (contre 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006). Toutefois, l'analyse des accords examinés lors de la procédure d'extension a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" qui peuvent se diffuser notamment auprès des partenaires sociaux.

Concernant les dispositifs d'**épargne salariale** (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne pour la retraite collectifs), les négociations au niveau des branches, malgré l'obligation posée par la loi de 2006, demeurent marginales.

PLUS DE 28 000 TEXTES SIGNÉS DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Sur la base des données provisoires collectées au 31 décembre 2009 auprès des unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), 28 185 accords collectifs ou textes assimilés ont été conclus entre employeurs et représentants du personnel dans les entreprises en 2009, soit une légère progression par rapport à l'année précédente (+ 3,8 %). Parmi ces textes, le nombre d'accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés est stable (+ 0,4 %, soit 22 204).

Avec un accord sur trois, les **rémunérations** restent le principal objet abordé dans les accords d'entreprise en 2009. Malgré un léger recul, les accords salariaux restent prépondérants (7 371 textes), soit 33 % des textes signés par des représentants syndicaux (contre 36,3 % en 2008).

La forte augmentation du nombre d'accords relatifs à l'**emploi** – notamment sous l'effet des négociations relatives à l'emploi des seniors, menées au cours du dernier trimestre 2009 – déjà constatée au niveau de la branche concerne également le niveau de l'entreprise. Le thème de l'emploi

est abordé dans 13,5 % des textes signés par des délégués syndicaux (2 966 textes) contre 6 % en 2008.

Le nombre d'accords collectifs et autres textes relatifs à l'**épargne salariale** est en nette progression par rapport à 2008, sous l'effet de diverses mesures réglementaires incitant les entreprises à modifier leurs dispositifs d'intéressement, de participation ou leurs plans d'épargne d'entreprise.

La thématique du **temps de travail** enregistre un net recul par rapport à 2008 avec près de 5 800 textes contre 6 300 textes en 2008. Ainsi, 26 % des textes signés abordent ce thème contre 28 % en 2008.

La loi du 23 mars 2006 continue de se traduire par un accroissement du nombre d'accords abordant le thème de l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Plus de 1 500 textes abordant la question des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont été recensés en 2009 (données provisoires). Cette progression sensible semble refléter la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale, mais ne préjuge pas du contenu des dispositifs mis en œuvre pour réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE : UNE ÉVOLUTION DU CADRE DE LA NÉGOCIATION POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX

2009 marque une étape nouvelle pour les relations professionnelles. Favoriser l'accord collectif par rapport à la loi en permettant aux acteurs sociaux d'acquiescer une légitimité plus grande, tel est l'objectif de cette rénovation. La loi du 20 août 2008, élaborée à partir de la Position commune du 10 avril 2008, modifie les critères de la représentativité syndicale, donne un rôle prépondérant au critère de l'audience, et renforce la légitimité des accords d'entreprise en modifiant les règles de validité dès le 1^{er} janvier 2009.

Le *Bilan de la négociation collective en 2009* présente de manière détaillée la nature et les conditions de mise en œuvre de cette loi, ainsi que le projet MARS (Mesure de l'audience de la représentativité syndicale) qui doit permettre au ministre chargé du Travail de réaliser la mesure de l'audience telle que prévue par la loi, avec toutes les garanties nécessaires.

Il est encore trop tôt pour en établir un bilan. En effet, si certaines dispositions, comme les règles de création de la section syndicale, sont entrées en vigueur dès la publication la loi, d'autres ont connu une entrée en vigueur postérieure. Les règles de représentativité et de désignation du délégué syndical sont quant à elles progressivement mises en œuvre à l'occasion du déroulement des élections professionnelles dans les entreprises. Ce n'est qu'à l'issue de la collecte des résultats de ces élections, intervenues au cours du cycle électoral de quatre ans, compris entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012, que le Haut Conseil du dialogue social rendra un avis au ministre chargé du Travail sur la liste des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel.

Des précisions importantes ont par ailleurs été apportées au cours de cette première année d'application de la loi du 20 août 2008. Ainsi, la Cour de cassation a récemment confirmé la conformité de la loi du 20 août 2008 avec les normes européennes et internationales (Cass. Soc., 14 avril 2010 n° 889).

Outre les précisions déjà apportées par la loi du 12 mai 2009 ou par la jurisprudence, la loi du 20 août 2008 est amenée à être complétée par la mise en place d'un dispositif spécifique de mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les très petites entreprises où, en raison de leur taille, les élections professionnelles ne sont pas organisées. Le projet de loi sur le dialogue social dans les TPE, présenté en conseil des ministres le 12 mai 2010, est destiné à fonder l'audience des syndicats dans les branches et au niveau interprofessionnel sur une expression complète des salariés des très petites entreprises. Il a été examiné au Sénat

le 8 juin 2010 et sera présenté à l'Assemblée Nationale début juillet.

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

En 2009, le dialogue social a été soutenu par des incitations légales, notamment en vue de favoriser l'emploi des salariés âgés, ou de développer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les partenaires sociaux n'ont pas toujours été en mesure de négocier des accords sur les thèmes des lois votées en 2009. C'est notamment le cas de la formation professionnelle, même si de nombreux accords ont été conclus dès le mois de décembre 2009.

- Loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (articles 87 et 90) et décrets n° 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009.
- Loi du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'ACTIVITÉ DE LA CNNC ET DE L'ÉTAT DANS LE DIALOGUE SOCIAL EN 2009

En 2009, la **Commission nationale de la négociation collective (CNCC)** s'est réunie à onze reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires. Elle a été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée (PA) prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

En 2009, 1 076 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). Ce chiffre traduit une nouvelle hausse des demandes d'extension (plus de 11 % par rapport à 2008 et plus de 22 % sur la période 2007-2009).

Au cours de l'année 2009, 831 textes ont été étendus contre 899 en 2008, soit une réduction de 8 %.

C'est surtout la proportion d'accords de salaires étendus qui baisse par rapport aux années précédentes. En 2009, les accords de salaires étendus représentaient 44 % de la masse des accords étendus (53 % en 2008 et plus de 51 % en 2007).

En moyenne, en 2009, l'instruction d'une demande d'extension a demandé 104 jours, délai comparable à celui de l'année précédente alors même que le nombre de demandes d'extension progresse de manière importante, et reste inférieur au délai légal de six mois.

94 COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES (CMP)

En 2009, à la demande des partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés), le ministère chargé du Travail a mis en place cinq nouvelles commissions mixtes paritaires ; 94 branches professionnelles ont ainsi négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail. Les secteurs des services (48 branches) et du commerce (34 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (12 branches).

En 2009, 591 réunions se sont déroulées en commission mixte, soit 50 réunions de plus qu'en 2008. Les accords les plus marquants signés dans le cadre d'une CMP concernent les seniors (19 branches) et le thème relatif à la période d'essai.

Le renouvellement naturel des présidences ainsi que l'augmentation du nombre de commissions mixtes et de réunions ont nécessité la nomination de 17 présidents de commissions mixtes.

DOSSIERS

Si *La Négociation collective en 2009* retrace et analyse l'actualité de la négociation, l'ouvrage contient également des dossiers spécifiques qui permettent d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

- L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprise : une analyse d'accords antérieurs au dispositif prévu par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.
- Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente.
- Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2008.
- La conflictualité en 2009.
- Les négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré.
- État des lieux et évolutions possibles du dialogue social transnational : quelles interactions entre les différents niveaux ?

LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN FRANCE

Le dialogue social territorial concerne toujours plus largement le niveau de la branche mais le nombre de textes conclus au niveau interprofessionnel connaît néanmoins une progression. En effet, huit textes interprofessionnels ont été conclus au niveau local, contre un seul en 2008. Parmi ces textes, on trouve notamment les accords portant sur les salaires et les rémunérations conclus en Guadeloupe, Martinique et à La Réunion suite aux mouvements sociaux ayant touché ces territoires fin 2008 - début 2009.

Le bâtiment, les travaux publics, la métallurgie, les industries des carrières et matériaux et les entreprises d'architecture restent les secteurs dans lesquels un dialogue social territorial est particulièrement développé.

En 2009, la majorité des textes conclus au niveau local le sont donc dans le cadre de conventions collectives infranationales et ces textes portent très largement, comme les années précédentes, sur les rémunérations. Le dialogue social territorial peut permettre d'aborder des thèmes plus atypiques propres

à un territoire, en matière notamment de développement économique local ou de conditions de travail et d'emploi d'une activité. Ainsi, les thèmes de la formation professionnelle sont abordés sur des territoires ayant subi des évolutions économiques difficiles du fait de la crise ou dans une perspective préventive. D'une manière plus globale, beaucoup d'actions menées en 2009 dans le cadre du dialogue social territorial ont concerné la promotion et la structuration du dialogue social.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un important outil de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

L'année 2009 a été une année charnière pour l'Union européenne avec l'élection des députés européens début juin et la mise en place d'une nouvelle Commission européenne

en septembre. Le renouvellement des institutions s'est essentiellement traduit, dans le domaine social, par la poursuite de la stratégie 2008-2009. L'"agenda social rénové" et la question de la flexisécurité ont été abordés, de même que les thèmes de la santé-sécurité au travail, de la libre circulation des personnes, de la lutte contre les discriminations et de l'égalité femmes-hommes. À ce sujet, une campagne sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été lancée en mars 2009 avec, entre autres, un site Internet en 22 langues sur les bonnes pratiques et un rapport a été adopté le 29 juillet sur l'application de la directive 2002/73.

En fin d'année, la Commission a lancé une consultation sur la nouvelle stratégie de l'Union européenne, qui sera dénommée "UE 2020". L'objectif est de "faire de l'UE une économie sociale de marché plus verte et plus intelligente". Les préconisations de la Commission orientent la stratégie de l'UE vers la consolidation de la sortie de crise et la prévention d'une crise similaire.

LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

• Une directive, adoptée le 8 mars 2010 par le Conseil des ministres européens chargés de l'emploi et de la politique sociale, permettra de mettre en œuvre dans les États membres l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 18 juin 2009 par les partenaires sociaux européens.

• Les organisations patronales – Business Europe, CEEP et UEAPME – et les organisations syndicales de salariés – la Confédération européenne des syndicats, le comité de liaison d'Eurocadres et la Confédération européenne des cadres – ont présenté en mai 2009 leur troisième programme de négociation depuis 2002 pour la période 2009-2010. Ce programme, qui se veut modifiable selon les circonstances, prévoit la poursuite de travaux précédemment entamés, le lancement de nouveaux thèmes de négociation, comme sur l'élaboration de la nouvelle stratégie révisant celle de Lisbonne, sur les conséquences de la politique relative au changement climatique en matière sociale et d'emploi, sur la flexisécurité ainsi que sur la mobilité et les migrations économiques.

LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (ARTICLE 138)

- Consultation publique sur la préparation d'une nouvelle stratégie en faveur des personnes handicapées (2010-2020).
- Consultation sur des notifications introduites par des États membres en vertu de l'article 17, paragraphe 5, de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail des médecins en formation.
- Première consultation des partenaires sociaux sur la protection des travailleurs contre les risques résultant de l'exposition à des champs électromagnétiques sur le lieu de travail.
- Première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la modification de certaines directives communautaires concernant la santé et la sécurité au travail à la suite de l'adoption du règlement CE n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.
- Seconde phase de la consultation des partenaires sociaux européens sur la révision des exclusions applicables aux gens de mer.
- Consultation sur la prévention de l'exposition des travailleurs à la fumée du tabac.
- Consultation sur le temps de travail (opt-out individuel et temps de garde).

LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement trente-huit comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de soixante organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de négociations et d'accords en 2009.

LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

Au-delà des créations de la société européenne (directive 2001/86/CE), de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE) et des sociétés issues de fusions transfrontalières (directive 2005/56/CE), l'implication des travailleurs a été renforcée avec la révision, en 2009, de la directive relative au comité d'entreprise européen (directive 94/45/CE).

3. Extraits du rapport sur la négociation collective en 2009 concernant la formation professionnelle

VIII.3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Les thèmes traités en 2009 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VIII.3.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du Code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du Code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et qu'il a pour but donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Douze textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur son importance et sur sa reconnaissance comme voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance, les accords portent sur :

- les formations considérées comme prioritaires par les professions et les publics visés,
- l'accès au contrat d'apprentissage et la formation des apprentis,
- les modalités d'organisation et de fonctionnement des centres de formations d'apprentis,
- l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- le contrat d'apprentissage, le statut de l'apprenti, les conditions de travail, la rémunération et, pour certains accords, l'intégration de la qualification visée dans les classifications,
- le rôle des maîtres d'apprentissage et, dans certains cas, l'octroi d'indemnités destinées à mieux reconnaître ce rôle.

VIII.3.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du Code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Vingt-trois accords s'inscrivent dans cette perspective. Les priorités portent sur :

- le rôle des branches dans les domaines de l'information et de l'orientation sur les métiers et le renforcement de la coopération avec les établissements d'enseignement professionnel ;
- la définition et la mise en place de formations qualifiantes ;
- l'accompagnement des jeunes et des adultes dans l'accès à la formation et leur insertion professionnelle, notamment par le biais des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, du développement du tutorat et de la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- l'accompagnement des salariés dans l'adaptation de leurs compétences et les formations concourant à la compétitivité des entreprises ;
- l'articulation entre la formation et le chômage partiel ;

- des formations particulières : formation initiale et continue des conducteurs de véhicules routiers de transports de marchandises (certains accords prévoient en outre la labellisation des établissements qui dispensent la formation), formations permettant de mettre en place un service de surveillance d'espace aquatique (hôtellerie de plein air), formations à l'hygiène et aux bonnes pratiques dans la poissonnerie, formations complémentaires au permis de conduire pour les conducteurs-accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite (transports routiers) ;
- certaines catégories de personnel : mise en œuvre de contrats spécifiques dans le travail temporaire (contrats de développement professionnel intérimaires), réduction des inégalités d'accès à la formation des femmes par rapport aux hommes, emploi et insertion des personnes handicapées, dispositif particulier de financement et de mise en œuvre de la formation professionnelle des journalistes pigistes.

Il convient en outre de faire état des nombreux accords conclus sur l'emploi des salariés seniors qui font une large place aux dispositifs de la formation professionnelle : priorité d'accès à la formation professionnelle des seniors notamment dans le cadre des dispositifs des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, accès privilégié au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, transmission des savoirs et des compétences par le développement de l'exercice de fonctions tutorales.

En outre, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont largement sollicités pour l'établissement de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation des seniors et le suivi des indicateurs de progrès.

VIII.3.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité, les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

Onze accords sont relatifs aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils portent sur leur constitution, leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNE, figurent notamment la fixation de critères de prise en charge des formations, l'orientation des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'établissement de certificats de qualification professionnelle.

Certains accords ont également précisé les règles d'indemnisation des frais liés à la participation à ces instances, le rôle de la commission dans l'emploi des seniors, les conditions de partenariat avec les OPCA.

VIII.3.4. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle sont des formations dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État.

Dix-sept accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle et portent sur les points suivants :

- les procédures d'élaboration et les modalités de mise en œuvre et de délivrance des certificats : création et renouvellement des CQP, publics éligibles, modalités d'accès, cahier des charges de la formation, durée et répartition des heures de formation, habilitation des centres de formation, composition, rôle et financement des jurys d'examens, conditions d'obtention du titre, modalités d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- la création de nouveaux certificats ou l'aménagement de certificats existants. À titre d'illustration, on peut citer les certificats de qualification professionnelle d'agent de restauration (convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels), de créatif multimédia (publicité), d'assistant professeur en arts martiaux (sport), de préparateur réparateur de véhicules de loisirs (commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs), de conseiller en dermatologie et cosmétique (pharmacie d'officine) ;
- la reconnaissance et le classement des CQP dans la classification professionnelle ;
- le recours aux CQP de la branche pour la mise en œuvre de contrats de professionnalisation destinés aux adultes afin de favoriser l'emploi des seniors.

VIII.3.5. Les observatoires des métiers et des qualifications

Les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle doit définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Onze accords ont traité ce thème en 2009. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche.

Les accords ont porté sur :

- l'institution, le fonctionnement et le financement des observatoires : définition des missions et objectifs, modalités de mise en œuvre ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP ;

- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'emploi des personnes handicapées, l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le développement de l'information relative aux métiers de la branche pour une meilleure information des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi.

VIII.3.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité a introduit plusieurs moyens visant à permettre l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le passeport formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Douze accords ont traité de ces questions en 2009.

L'entretien professionnel a trait aux salariés concernés, aux objectifs visés et aux points abordés. Les entretiens de deuxième partie de carrière constituent une priorité pour les branches professionnelles dans le cadre des accords conclus sur l'emploi des seniors.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation) et de son articulation avec le temps de travail.

Certains accords proposent un modèle de passeport formation dans lequel les salariés intéressés peuvent consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée.

Dans le cadre des accords conclus sur l'emploi des seniors, les branches ont considéré que les seniors devaient avoir un accès privilégié sur l'ensemble de ces dispositifs. Certains accords ont également prévu une priorité d'accès à ces dispositifs pour les personnes handicapées.

VIII.3.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Les articles L.6331-9 et L.6331-14 du Code du travail prévoient que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de vingt salariés et plus est fixé à 1,6 % de la masse salariale brute annuelle. S'agissant des entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la participation atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne enfin les entreprises de moins de 10 salariés, le montant atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

Quarante et un accords traitent de cette question et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- fixation et répartition des taux des contributions des entreprises à la formation professionnelle continue destinées au plan de formation, à la professionnalisation et au congé de formation. Si la majorité des accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière, certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à ce qui est prévu

légalement. Ainsi, la contribution des entreprises de moins de dix salariés relevant des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a été portée à 0,70 % de la masse salariale dont 0,30 % pour la professionnalisation, celle des entreprises du spectacle vivant de dix à vingt salariés a été portée à 1,30 % de la masse salariale au lieu de 1,05 % ;

- désignation ou confirmation de la désignation d'un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue pour la gestion des fonds mutualisés et création d'une commission paritaire professionnelle au sein de l'OPCA ;
- forfaits, voire plafonds, de prise en charge par l'OPCA des frais de formation pour les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- prise en charge des formations dans le cadre du plan de formation certains accords prévoyant à cet égard un coût horaire maximum ;
- modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à l'organisation de jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience ;
- financement d'études et de recherches intéressant la formation par les OPCA ;
- affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- part des financements de la professionnalisation réservée à la prise en charge de DIF prioritaires ;
- dispositions particulières pour le financement de l'accès à la formation des journalistes professionnels rémunérés à la pige dans le secteur de la presse.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, vingt-six accords ont prévu la répartition des contributions dues par les entreprises au fonds de sécurisation des parcours professionnels entre le plan de formation et la professionnalisation. La majorité de ces accords prévoient une répartition des contributions dues à hauteur de 50 % pour le plan de formation et de 50 % pour la professionnalisation.

VIII.3.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du Code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Dans le prolongement de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Code du travail renvoie désormais à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du Code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié (article L.6321-6 du Code du travail).

Onze accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- mesures pour les seniors dans le cadre du plan de formation ;
- consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation ;
- prise en charge par les OPCA des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation
- articulation du plan de formation avec le chômage partiel.

VIII.3.9. Le contrat de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du Code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

Seize accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- rappel de l'attachement des partenaires sociaux au développement des contrats de professionnalisation et, plus généralement, à celui des formations en alternance et à la valorisation de la fonction tutorale ;
- les objectifs de la formation, les publics éligibles et la nature des qualifications visées ;
- les modalités du contrat : contrat à durée déterminée ou indéterminée, renouvellement ;
- les modalités de la formation et le tutorat ;
- la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge et de la formation suivie ;
- la durée du contrat de professionnalisation et de la formation ;
- le financement de la formation et les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA ;
- la mise en place de contrats spécifiques dans le travail temporaire : le contrat de développement professionnel intérimaire.

VIII.3.10. Le droit individuel à la formation (DIF)

L'article L.6312-1 du Code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation (DIF) exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L.6323-1 à L.6323-21 du Code du travail encadrent ce droit au regard notamment de sa durée, de sa mise en œuvre et de sa portabilité. Chaque salarié dispose de vingt heures de formation par an cumulables sur six ans (soit cent vingt heures au maximum).

Dix-neuf accords sont intervenus à ce titre. Ils portent sur les points suivants :

- les publics concernés et, le cas échéant, les publics prioritaires (les seniors) ;
- les modalités d'acquisition du droit et de mise en œuvre du dispositif : calcul des droits qui, dans certains cas, peuvent être majorés par rapport au dispositif légal (inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement dans l'entreprise, DIF suivis pendant un congé maternité), possibilités d'anticiper les droits acquis, liens avec les entretiens professionnels ;

- le financement des formations et la fixation dans certains cas de plafonds horaires de prise en charge et les conditions d'intervention des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue, notamment en cas de portabilité du droit ;
- la détermination de formations prioritaires ;
- l'articulation des périodes de formation pendant ou hors temps de travail, avec le chômage partiel et les modalités de calcul et de versement de l'allocation de formation pour les formations se déroulant hors temps de travail ;
- l'application du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail et, pour quelques rares accords, les conditions de la transférabilité du droit d'une entreprise à une autre lorsque celles-ci appartiennent à un même groupe ;
- l'adaptation des règles de mise en œuvre du droit pour des publics particuliers : il en est ainsi des journalistes pigistes professionnels (accord du 30 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige dans le secteur de la presse).

VIII.3.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés en contrat unique d'insertion.

Elles sont ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

Seize accords ont été conclus en 2009 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- le public visé et, dans certains cas, la détermination de publics prioritaires (les seniors) ;
- les objectifs de la formation et les types de formations éligibles, les formations prioritaires et, le cas échéant, la fixation de durées minimales de formation ;
- les modalités de mise en œuvre et les conditions de déroulement de la formation pendant ou en dehors du temps de travail, le tutorat et l'articulation des périodes de professionnalisation avec le chômage partiel ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits/ plafonds horaires de prise en charge) ;
- la mise en œuvre de dispositifs particuliers pour les journalistes professionnels pigistes et pour les intérimaires.

VIII.3.12. Le congé individuel de formation (CIF)

Aux termes de l'article L.6322-1 du Code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Les dispositions conventionnelles sont pour l'essentiel de niveau interprofessionnel.

Un seul accord de branche a été conclu en la matière : il s'agit de l'accord du 30 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige dans le secteur de la presse. Cet accord prévoit des procédures particulières de mise en œuvre du congé individuel de formation pour les pigistes afin de tenir compte de la spécificité des conditions d'exercice de leur fonction. La rémunération du pigiste en formation est

maintenue selon les modalités du congé de formation applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée.

VIII.3.13. Le tutorat

L'article D.6325-6 du Code du travail prévoit qu'un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise notamment les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'article D.6324-2 du Code du travail précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

Trois accords ont porté sur le tutorat. Ils traitent des points suivants :

- le développement de la fonction tutorale : incitation à la mise en valeur de la fonction tutorale et reconnaissance de la fonction du tuteur (prime ou indemnisation mensuelle) ;
- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification. Dans certains cas, la désignation d'un tuteur est obligatoire pour la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation ;
- le rôle, le statut et les missions du tuteur ;
- la formation du tuteur ;
- le financement et les conditions de prise en charge des dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l'exercice de la fonction tutorale.

4. Les accords collectifs de branche sur la formation professionnelle signés en 2009 et 2010

4.1 Les accords de branche signés en 2009

159 texte(s) signés entre le 01/01/2009 et le 31/12/2009

APPRENTISSAGE	15
FORMATION PROFESSIONNELLE	27
OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA FORMATION	2
INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES/ALTERNANCE	6
MOYENS DE LA FORMATION	12
FINANCEMENT DE LA FORMATION	66
DISPOSITIFS DE LA FORMATION	1
CPNEFP	10
CQP	21
OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS	12
PLAN DE FORMATION	11
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	19
DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)	19
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	16
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)	3

4.2 Les accords de branche signés en 2010

9 texte(s) signés entre le 01/01/2010 et le 31/12/2010

APPRENTISSAGE	3
FORMATION PROFESSIONNELLE	3
MOYENS DE LA FORMATION	1
FINANCEMENT DE LA FORMATION	1
OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS	2
PLAN DE FORMATION	1
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	2
DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)	2
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION	3
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)	1

Fiche 11. Synthèse du rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles, par Jean-Frédéric POISSON

Rapport au Premier Ministre remis au Ministre du Travail, par Jean-Frédéric Poisson, Député des Yvelines, en mai 2009

L'intégralité du rapport peut être consultée à l'adresse suivante :
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/094000216/0000.pdf>

1. La synthèse du rapport « Poisson »

I. Le nouveau rôle des branches professionnelles

Dans un univers en permanente mutation, les branches professionnelles sont amenées à élargir la palette des sujets qu'elles doivent traiter, et à le faire dans un climat plus favorable à la négociation et à son aboutissement.

De plus, la part de la *logique contractuelle* dans l'élaboration des normes sociales est de plus en plus importante, en regard de la part législative ou réglementaire. Ce mouvement doit conduire à trouver des modes de fonctionnement dans lesquels le contrat entre les partenaires sociaux doit jouer un rôle de plus en plus important.

Dans ce contexte, les missions confiées à la négociation collective de branche sont appelées à évoluer, sous l'influence de cinq facteurs au moins :

- les *mutations socio-économiques*, qui percutent de plein fouet un nombre non négligeable de secteurs d'activité et de métiers et y appellent davantage de mobilité et de garanties, pour les salariés comme pour les employeurs ;
- la *loi du 20 août 2008* et la manifestation de la représentativité des syndicats de salariés au niveau de la branche ;
- les lois existantes, par exemple la loi sur les retraites de 2003 et le traitement de la pénibilité au travail, ou celle de 2004 organisant le droit à la formation tout au long de la vie, qui réclament à l'évidence des *solutions mutualisées* dans les branches ;
- les attentes des salariés – et l'intérêt général – portant sur une prise en compte plus claire d'*enjeux que seules les branches peuvent traiter*, notamment ce qui touche aux fins de carrières, à la santé et la pénibilité au travail, à l'emploi des seniors, et à toutes les questions liées à la responsabilité sociale des entreprises ou au «développement social durable» ;
- le besoin et la place particulière des petites et moyennes entreprises pour lesquelles la branche est un interlocuteur naturel, et la négociation collective une forme efficace de garde-fou.

II. L'état actuel des branches manifeste un certain nombre de facteurs « bloquants » qui ne leur permet pas d'aborder facilement ce rôle nouveau

Plusieurs raisons l'expliquent :

- ***Un climat du dialogue social*** (particulièrement en temps de crise) davantage marqué par le principe de l'affrontement que par le principe de l'accord. Cette question est d'ordre culturel, donc son traitement sera long.
- ***Un grand nombre de conventions collectives*** dont quelques unes seulement couvrent plus de 100.000 salariés. Cet éclatement oblige à ce que les besoins sociaux (au sens de la réglementation du travail) soient traités de manière fractionnée avec des conséquences dommageables sur l'homogénéité des droits des employeurs et des salariés, et sur la mobilité professionnelle.
- Conséquence du point précédent, ***un ensemble de moyens souvent restreints***, et peu ou pas adaptés à la réflexion à long terme sur le plan de l'évolution des secteurs d'activité et des métiers.
- ***Un déséquilibre d'initiative sur la détermination de l'agenda***, du rythme et du contenu des négociations de branches : le rôle prépondérant du patronat (dont l'article du Code du travail portant sur le caractère « loyal et sérieux » des négociations est un signe) peut expliquer – au moins en partie – certains blocages des représentants syndicaux, qui souhaitent un partage plus équilibré de l'initiative dans la négociation collective ;
- De l'autre côté, ***la prise en charge par les fédérations patronales*** – dans beaucoup de cas à l'aide d'un financement assuré par les cotisations des entreprises – de la négociation collective de branche, parfois dans des conditions juridiques risquées.

III. Cette évolution doit respecter un certain nombre de facteurs-clé de succès

Une éventuelle évolution des branches professionnelles doit être fixée sur plusieurs éléments de principe, comme autant de facteurs-clés de succès :

- renforcer le mode contractuel, en favorisant notamment la signature de ***conventions réciproques*** permettant notamment de régler la question de la représentativité patronale (notamment avec le souci de respecter *l'affectio societatis qui préside à la constitution des fédérations patronales*) ;
- rendre plus égales les fonctions respectives des parties au contrat (conséquence du point précédent) ;
- favoriser une gestion et une ***organisation de la négociation collective plus paritaire***, sur le modèle du fonctionnement du comité d'entreprise ;
- aider les branches professionnelles à se doter de ***moyens suffisants*** acceptés et gérés de manière concertée : sérieux du travail, formation des acteurs...

IV. Proposer une organisation cible

Identifier une instance de négociation :

- a minima par ***la signature d'une convention de reconnaissance réciproque*** permettant de composer le « tour de table » de négociation ;
- a maxima ***ce que les partenaires peuvent décider par la constitution d'une commission de la négociation collective*** de la branche, point de rencontre entre les organisations syndicales et patronales ; identifier contractuellement, au-delà des parties au contrat, la manière dont sont conduits les travaux de branche et plus particulièrement la négociation collective en tant que telle ;

- laisser le soin aux partenaires sociaux de *fixer leur calendrier de travail*, et leurs modalités d'organisation : un agenda courant sur toute la durée du mandat des présents au tour de la table ;
- conditionner *l'obtention des financements* de la négociation collective à l'existence de cette convention cadre et du calendrier de travail.
- conditionner la **possibilité d'extension des conventions collectives** à l'existence dans la branche d'une convention identifiant les instances, les moyens et le programme de la négociation collective.

Assurer une gestion paritaire de cette instance, permettant un réel partage des initiatives et des moyens de la négociation, ce qui suppose quelques préalables :

- l'application pleine et entière de la loi du 20/08/08, organisant la représentativité syndicale;
- la détermination, par les organisations patronales, dans chaque branche, de leur représentativité, selon un système qu'elles auront choisi. Le système déclaratif pourrait, en ce sens, être un minimum.
- la détermination partagée d'un calendrier de travail (incluant les thèmes et le rythme des négociations collectives), et des moyens mis à disposition de l'instance de négociation collective pour travailler. Ici, le mode de fonctionnement du comité d'entreprise, fonctionnant sur un mode concerté à l'aide de moyens propres, pourrait être exploité.

V. Cette organisation cible présente plusieurs avantages

Dans un contexte où chacun doit veiller à renforcer le dialogue social, cette organisation cible permettra de :

- faciliter un *dialogue installé dans la durée*, susceptible d'impacter positivement la culture du dialogue ;
- accroître *la responsabilité des participants à la négociation*, comme une sorte de contrepartie au rééquilibrage des droits et des initiatives ;
- assurer la *transparence de l'organisation de la négociation collective* dans chaque branche, en respectant strictement les prérogatives des organisations patronales et syndicales ;
- adapter les programmes et les objectifs de la négociation collective aux *priorités des secteurs d'activité* et des métiers ;
- faciliter la *prise en compte des enjeux prospectifs et stratégiques* liés à chaque branche professionnelle.

2. Les principales recommandations de la mission

N°	Recommandations
Créer l'environnement administratif favorable à l'autonomie des acteurs	
1	Considérer comme bien public la connaissance partagée du dispositif et des acteurs de la négociation collective
2	Élargir à tous les champs de la négociation collective de branche et unifier le dispositif de recueil d'information, les grilles d'analyses et les enquêtes
3	Unifier le suivi de la négociation par les administrations de l'État (collecte des données, enregistrement des accords)
4	Engager sans tarder l'analyse des chevauchements de champs de la négociation collective de branche
5	Étudier le déploiement d'un dispositif régionalisé pour assurer sur le terrain la lisibilité du paysage des branches et celle de leurs règles
6	Inscrire dans les programmes budgétaires de la mission « travail » une action « connaissance partagée des acteurs du dialogue social », avec pour objectif la connaissance partagée par tous les acteurs
Créer les branches nouvelles	
7	Les règles des branches sont à considérer comme une ressource pour les entreprises
8	Contrat d'engagement collectif, une convention de reconnaissance réciproque institue les branches nouvelles
9	La reconnaissance de la représentativité syndicale a pour corollaire la reconnaissance de la représentativité patronale
10	Le Haut Conseil du dialogue social est informé de la reconnaissance de représentativité patronale dans chacun des champs où elle intervient
11	La reconnaissance réciproque prend appui sur une instance authentiquement paritaire de gouvernance de la négociation collective dans la branche
12	Participent à cette instance, à parité, les organisations d'employeurs et de salariés reconnues représentatives dans le champ de la négociation
13	Cette instance paritaire, à partir d'une capacité mutuelle reconnue, produit et administre les normes du droit processuel de la branche
14	Cette instance paritaire se prononce sur les évolutions du champ conventionnel de la branche
15	Dans un but purement pratique, l'organe que constitue cette instance paritaire peut être doté de la personnalité civile
16	La production et l'accompagnement de la mise en œuvre des normes de branche relèvent d'instances paritaires de fonctionnement de la branche
17	Une programmation de l'activité et du fonctionnement de la négociation collective dans la branche est validée et suivie par l'instance paritaire de gouvernance pour quatre ans
18	L'activité et le fonctionnement programmés de la négociation collective, au sens strict, font l'objet d'un financement à prélèvements constants
19	Pour aboutir à la définition des institutions que seront les branches nouvelles, le Gouvernement saisit les partenaires sociaux dans le cadre de l'article L. 1 du Code du travail
Assurer l'animation, l'appui et la sécurisation	
20	Une procédure d'agrément des conventions de reconnaissance réciproque est créée

N°	Recommandations
21	Cet agrément constate les capacités d'autonomie renforcée des acteurs de la branche, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective
22	Des conditions objectives constituent des critères d'agrément, pour inciter aux regroupements légitimes : <ul style="list-style-type: none"> - les organisations d'employeurs participant au tour de table peuvent être invitées à réunir une proportion minimale des entreprises du champ couvert, en termes d'adhérents (au moins 5 %, plutôt 10 %, selon les configurations) et de salariés employés par leurs adhérents - un nombre minimum de salariés couverts par les accords collectifs de la branche peut être fixé pour qu'ils puissent être valablement étendus
23	Cet agrément emporte pour conséquences : <ul style="list-style-type: none"> - une dispense des obligations périodiques de négocier, hors négociation salariale - la possibilité d'appliquer, dans la branche, la règle selon laquelle un accord ne peut déroger à un accord de niveau plus large que si ce dernier l'a prévu, hors temps de travail - une limitation du contrôle au contrôle de légalité dans le cadre des procédures d'extension - la facilitation d'expérimentations programmées - le bénéfice du financement de la négociation collective
24	Le respect de l'agrément fait l'objet d'un suivi et peut être retiré au terme de quatre ans, après examen dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective
25	L'élargissement par voie contractuelle doit être favorisé : c'est une forme de reconnaissance réciproque
26	L'élargissement par voie administrative peut être envisagé pour inciter à des regroupements ou pour constater des caducités
27	Un réseau d'appui est nécessaire, pour accompagner et rythmer un processus. Il est formé d'équipes pluridisciplinaires, dont les membres sont nommés <i>intuitu personae</i> par le ministre du Travail
28	Pour aller vers le succès, le processus doit être rythmé par des avancées visibles
29	À l'échéance de 2017, la couverture par de nouvelles branches des champs conventionnels actuels des quatre grands secteurs d'activité doit être majoritaire du point de vue du nombre de salariés concernés
30	Pour faciliter l'animation répondant aux besoins, la Direction générale du travail est chef de file reconnu au sein de l'administration de l'État

3. Conclusions générales du rapport « Poisson »

L'évolution du système français de relations professionnelles, amorcé depuis déjà longtemps, appelle maintenant un nouveau rôle pour de nouvelles branches.

Les branches sont et seront ce que les acteurs de la négociation collective feront d'elles. Il s'agit, rappelons-le, des responsables d'entreprises et des salariés, des organisations appelées à représenter leurs intérêts dans le domaine des relations professionnelles et auprès des pouvoirs publics.

L'enjeu est d'intérêt supérieur, car, l'évolution du système français des relations professionnelles dépend maintenant, plus que jamais, de la qualité de l'insertion des branches dans celui-ci. Et ce n'est pas d'abord, loin s'en faut, affaire de technique juridique.

C'est affaire politique.

Non seulement du succès de cette évolution dépendra l'avenir du système dans son ensemble. Mais surtout les branches peuvent être de la sorte un atout dans la compétition : les comparaisons avec les systèmes d'autres pays dans lesquels la mission s'est rendue en fournissent l'indication.

Il s'agit de nouvelles dynamiques et de nouvelles capacités, plus encore que de conversion d'une organisation. En effet, c'est aussi, voire surtout, parce qu'elle constitue un atout majeur face aux enjeux de la compétition mondiale que la négociation collective de branche mérite bien mieux qu'une opération de taille « à la française ». Elle appelle tout sauf une organisation figée, alors que tout est mouvement.

Sauf à se restreindre au rôle d'une régulation sociale déconnectée des réalités économiques, la régulation de branche doit renouveler ses relations avec les acteurs des entreprises. La gouvernance de la négociation collective et du dialogue social dans la collectivité professionnelle que peuvent former des branches nouvelles est sans doute la voie de ce renouvellement.

Ce renouvellement est l'une des clés ouvrant la voie vers un développement social durable.

Ni trop près des contraintes de la gestion de court terme, ni trop éloignée de celle-ci, la négociation de branche peut et doit offrir le nouveau cadre de régulation dont nous avons le plus grand besoin. Les difficultés face aux crises actuelles le montrent. Il ne s'agit assurément pas de revenir sur l'intérêt des négociations salariales de branche. Il s'agit, au contraire, de reconnaître enfin la pertinence de leur insertion dans un tableau plus large, plus dynamique et dans un processus de décentralisation, avec l'organisation qui convient. Cela justifie de nouvelles capacités, dans des périmètres plus larges.

Les comparaisons internationales le montrent : plus large est l'étendue des sujets dont le traitement est possible et plus élevé le taux de couverture conventionnel, plus forte est la progression des salaires et moindres sont les inégalités salariales. Une négociation collective active dans tous les domaines soumis à négociation conduit à la fois à des salaires moyens plus élevés que dans les pays où cette négociation est plus étroitement circonscrite, ainsi qu'à une plus grande réduction de l'inéquité salariale. Cet effet résulte plutôt de la latitude des choix des négociateurs quant aux objets de leurs négociations que d'une concentration de celles-ci sur les seules normes salariales minimales.

Donnant une certaine distance entre le conflit salarial et la vie quotidienne des entreprises, la négociation collective de salaires minima au niveau des branches permet, dans ces conditions, d'inscrire l'évolution salariale dans une logique de long terme, favorable à la cohésion sociale, plutôt que de la soumettre aux seules exigences, certes légitimes, de la rentabilité immédiate.

Après les réformes de 2004, 2007 et 2008, les recommandations de la mission sont des repères pour une étape amplement justifiée de la refondation des régulations professionnelles en France. Leur opportunité et leur faisabilité sont à apprécier à l'aune des difficultés dont l'acuité se révèle face aux crises actuelles. Celles-ci appellent une nouvelle étape, qui permettra aux acteurs de la négociation collective de reprendre leur part d'initiative.

L'importance de l'enjeu justifie amplement que les pouvoirs publics stimulent et facilitent cette évolution par tous moyens dont ils disposent, notamment la procédure prévue depuis la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Fiche 12. L'enjeu de l'évaluation dans le champ des politiques négociées par les partenaires sociaux

L'activité des partenaires sociaux consiste à :

- élaborer les normes juridiques opposables à des tiers ;
- créer et gérer des institutions paritaires ;
- allouer des ressources ;
- construire des projets avec d'autres partenaires ;
- etc.

Leurs décisions s'expriment dans le cadre d'accords collectifs interprofessionnels, de branche, d'entreprise qui obéissent à un formalisme précis et à travers les décisions prises au sein des instances paritaires.

1. Les formes traditionnelles du « contrôle » de l'activité des partenaires sociaux

1.1 De nombreuses procédures de contrôle s'appliquent à cet univers

Les activités normatives, institutionnelles, financières des partenaires sociaux sont soumises à plusieurs modalités et niveau de contrôle :

- Le contrôle administratif ;
- Le contrôle judiciaire ;
- Le contrôle « social » interne par les usagers et leurs représentants ou par les organisations concernées entre elles ;
- Le contrôle externe par l'IGAS ou la Cour des comptes.

1.2 La réalisation de bilan et de suivi

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a prévu la réalisation de bilan et de suivi des dispositions négociées dans les accords collectifs au niveau national interprofessionnel et professionnel. Ces missions de suivi ont été complétées consolidées par les partenaires sociaux en 2009 (ANI du 5 octobre 2010).

1.2.1 La nécessité d'un suivi ...

Au niveau des branches professionnelles, c'est aux CPNE que l'ANI de 2003 confie le rôle de formuler « *toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation* », ainsi que de « *suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle* » (ancien art. 8-1 ANI du 5/12/2003, devenu article 168 ANI 5/10/2009).

Au niveau national interprofessionnel, c'est au CPNE qu'est confié le « *suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et dans les entreprises* » (article 8-20 de l'ANI 2003, devenu art. 158 ANI 5/10/2009). L'ANI comporte en outre des dispositions

spécifiques affirmant la nécessité d'un suivi en matière de Professionnalisation (contrats et périodes), d'Apprentissage et de DIF.

Cette mission de suivi en continu n'est pas dissociée des autres prérogatives de ces deux instances. Elle peut conduire le CPNFP à faire aux partenaires sociaux, « *en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord* » après avoir *recueilli auprès des CPNE, des COPIRE et des OPCA et consolidé les informations nécessaires à la connaissance du fonctionnement du système et de sa situation financière* (article 158).

Le suivi régulier de l'accord doit se traduire par « *une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue* ».

1.2.2 Un bilan après 5 ans de mise en œuvre

L'article 11-7 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 prévoit qu'il devra être procédé « *au cours de la cinquième année d'application du présent accord à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires* ».

Ce bilan, réalisé en mai 2008, a sans doute éclairé les partenaires sociaux lors de la renégociation de l'accord national interprofessionnel en 2009.

Les évolutions, inflexions et novations qui en ont découlé font de l'ANI du 7 janvier 2009 « l'acte II » de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie engagée en 2003. Le principe de l'évaluation y est fortement affirmé.

2. L'affirmation d'une « évaluation systématique » dans l'ANI du 7 janvier 2009, consolidée dans l'accord du 14 octobre 2009

Les partenaires sociaux ont exprimé dès le préambule leur souhait d'apporter des réponses « *fondées sur une gouvernance claire supposant le respect des compétences de chacun et sur une évaluation systématique des politiques et des dispositifs* ».

Cette évaluation doit viser particulièrement la professionnalisation : « *les actions à mener doivent être fondées sur une meilleure définition des objectifs de professionnalisation, l'évaluation de l'atteinte de ces objectifs, ainsi que la prise en compte de la diversité des certifications professionnelles* » (Préambule).

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de conduire des évaluations à la fois régulières et pérennes (« *mettre en œuvre des évaluations régulières et pérennes des politiques paritaires de formation professionnelle en créant un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle* »).

Ils soumettent également la définition / précision des objectifs de formation aux résultats des évaluations qui devront être réalisées. A ce titre, le CPNFP voit également son rôle enrichi. Au-delà du rôle et des missions définies dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le CPNFP se voit confier par les parties signataires les missions ci-dessous :

- « *procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires ainsi qu'à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels*,
- (...)

- de se saisir des travaux d'évaluation réalisés par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle.

De plus, les CPNE et les COPIRE, ainsi que le FPSPP, transmettent chaque année au secrétariat du CPNEF un compte-rendu de leur activité incluant les informations relatives à la mise en œuvre, au suivi et aux résultats des conventions visées à l'article 27 du présent accord » (Art. 156 ANI 5/10/2009).

Enfin, les OPCA et OPACIF doivent renforcer la transparence de leurs activités : « à partir de critères d'évaluation fixés par le CPNEF, les OPCA font chaque année le bilan financier, quantitatif et qualitatif de leurs activités qu'ils transmettent, après approbation de leur conseil d'administration au FPSPP. Ces bilans comprennent des informations sur leur activité au niveau régional (...) » (art. 190 ANI 5/10/2009).

Cette prise en considération des travaux d'évaluation pour déterminer, non seulement les objectifs à atteindre par le système de formation professionnelle mais également les moyens financiers devant y être attachés, donne à l'évaluation – dans le domaine des politiques négociées par les partenaires sociaux – un caractère nouveau et stratégique.

3. Spécificités de l'évaluation par rapport aux pratiques du retour d'informations : gestion de projet, suivi, audit ...

3.1 Caractéristiques communes et spécificités

Gestion de projet, suivi, audit, évaluation constituent des pratiques de bonne gestion publique et portent des jugements de valeur mais sur des questions et avec des références de jugement différentes.

- L'audit et le suivi peuvent permettre de repérer des succès et des échecs apparents et recommander que l'évaluation approfondisse l'analyse des causes et des effets ou clarifie les critères de jugement ;
- Une évaluation peut montrer que la bonne application d'une norme juridique ou professionnelle constitue un facteur particulier d'efficacité ou d'inefficacité ;
- Si l'on a des informations sur des pratiques illégales ou de mauvaise gestion, il vaut mieux donner la priorité à l'audit, assainir la situation et reporter l'évaluation à plus tard ;
- Si les informations de suivi sont absentes ou non fiables, cela complique l'évaluation mais cela ne l'empêche pas. On ne doit jamais prendre prétexte de l'insuffisance du suivi pour ne pas conduire une démarche d'évaluation.

3.2 Comparaison selon l'objet, les critères de jugement, la temporalité et l'utilisation

	Audit	Suivi	Evaluation
Objet	<ul style="list-style-type: none"> • Légalité et régularité de la mise en œuvre des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> • Progression de l'utilisation des ressources, état d'avancement des réalisations 	<ul style="list-style-type: none"> • Juge la conception, la mise en œuvre au regard des résultats et des impacts
Utilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Déceler et prévenir des irrégularités 	<ul style="list-style-type: none"> • Déceler des signaux d'alerte • Permettre un feedback rapide en cas de dérive 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les effets, identifier les options stratégiques, permettre l'ajustement de la mise en œuvre
Critères de jugement	<ul style="list-style-type: none"> • Critères connus et clarifiés à l'avance 	<ul style="list-style-type: none"> • Progression par rapport aux objectifs et qualité par rapport aux standards professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Critères de jugement rarement établis à l'avance
Fréquence	<ul style="list-style-type: none"> • Périodique suivant des normes préétablies 	<ul style="list-style-type: none"> • Continu avec des rapports fréquents (journalier, hebdomadaire, mensuel, trimestriel) ... selon les variables et les programmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Episodique, à mi parcours, en fin de programme, a posteriori

3.3 Pourquoi l'émergence de la culture de l'évaluation dans le champ spécifique de la formation pilotée par les partenaires sociaux ?

Pour des raisons de fond :

- L'affirmation d'une volonté « d'autonomie conventionnelle » implique de rendre des comptes ;
- La part importante de l'activité d'allocation de ressources (financement de garanties sociales et de l'investissement formation) renforce cette exigence ;
- La mise en cohérence avec l'implantation progressive de la culture de l'évaluation dans le domaine des politiques publiques de l'emploi et de la formation.

Pour des raisons conjoncturelles :

- Réponse à la critique du président de la République : « un système à bout de souffle et à la dérive », 27 milliards d'euros dépensés avec une « efficacité » insuffisante.

3.4 Quelques questions méthodologiques posées par l'appropriation de la culture de l'évaluation dans le champ d'activité des partenaires sociaux

Un accord collectif (ou un acte négocié) résulte d'une alchimie complexe (pluralisme syndical et patronal,...) et constitue le résultat « provisoire » d'un rapport de force perpétuellement remis en cause. En outre, le fait que de l'impact des résultats de l'évaluation puisse avoir un impact sur la poursuite des négociations ou les négociations suivantes en fait un sujet particulièrement stratégique et sensible pour les partenaires sociaux. Il en résulte une difficulté à construire le référentiel de l'évaluation si celui-ci n'a pas été défini « ex ante » à l'occasion de la conclusion de la négociation, chaque négociateur ayant tendance à privilégier l'interprétation de son organisation.

A cet égard, les négociations sur les seniors traduisent une évolution du contenu des accords qui se positionnent, comme la loi le prévoit, sur la définition d'objectifs chiffrés et d'objectifs à atteindre définis à partir d'indicateurs de suivi. En effet, les articles R. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale précisent que les accords de branche doivent nécessairement comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés, des dispositions favorables à leur maintien dans l'emploi ou à leur recrutement et des modalités de suivi. Les dispositions favorables retenues parmi les domaines cités par le code de la sécurité sociale doivent être assorties d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur¹⁵.

On peut dès lors s'interroger sur le point de savoir si le cycle à venir de négociation de branche sur la formation (dont on peut faire l'hypothèse qu'elle sera davantage que par le passé articulée avec les négociations Seniors, GPEC, voire Egalité professionnelle et Prévention des risques psycho-sociaux) **va prolonger cet effort de définition amont d'indicateurs de suivi et de critères d'évaluation** (définition ex ante des questions évaluations et des critères et indicateurs pertinents de suivi).

Cela pose également la question du positionnement de l'évaluateur : s'agit-il d'une évaluation externe ou d'une évaluation interne ?

L'accès aux usagers - c'est-à-dire les salariés des entreprises - constitue également une difficulté, en raison de la multiplicité des filtres : DRH, représentants des syndicats (signataires ou non) dans l'entreprise.

¹⁵ Les accords doivent comporter :

1° Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;

2° Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret en Conseil d'Etat et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;

3° Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

3.4.1 Questions préalables à la conduite d'une évaluation dans le domaine des politiques pilotées par les partenaires sociaux

- **S'agit-il d'une évaluation (pas pas seulement d'un bilan quantitatif ?)**
 - suppose la mesure de la pertinence, de la cohérence, de la conformité, de l'efficacité, de l'impact.

- **Le choix du moment de l'évaluation**
 - Pour dégager les 1ères leçons / ajuster la mise en œuvre : évaluation à mi parcours
 - Pour modifier / adapter les priorités / objectifs : évaluation in itinere
 - Pour préparer les négociations futures : évaluation finale
 - Pour prendre du recul, mesurer les impacts / : évaluation ex post

- **La définition des objectifs de l'évaluation (la ou les questions évaluatives)**
 - Suppose de définir les attentes : le pilotage, la mise en œuvre, les effets sur les bénéficiaires, les effets systémiques...

- **La définition du pilotage de l'évaluation et les participants à l'évaluation :**
 - **l'opérateur du projet** (CPNFP, CNEFP, CPNE, une organisation syndicale ou patronale, un organisme paritaire ...)
 - **l'instance d'évaluation** (CNEFP, comité de pilotage ad hoc de la CPNE par exemple ...)
 - **le ou les experts externes**
 - **les co-financeurs éventuels**

3.4.2 Quelques réflexions sur les conditions de l'évaluation des politiques pilotées par les partenaires sociaux

- **Une validation par l'ensemble des parties prenantes de l'évaluation des objectifs de l'évaluation et des questions évaluatives.** Il s'agit, dans le domaine des politiques pilotées par les partenaires sociaux, des parties signataires des accords collectifs ou des membres des organes délibératifs des OPCA et OPACIF (pour les évaluations conduites par les organismes paritaires).
 - ⇒ Dans un cadre paritaire, la définition des objectifs de l'évaluation pourrait être intégrée aux accords eux-mêmes.

- **L'accès aux sources statistiques est déterminant.** Or, ces sources sont éclatées. Pour une part importante, elles sont produites par les pouvoirs publics en fonction de leur propre référentiel mais ces données ne se croisent peu, voire pas du tout avec celles produites par les OPCA (Etats statistiques et financiers) et avec celles des autres financeurs.

⇒ Un travail de recombinaison des différentes sources paraît incontournable. Si les partenaires sociaux souhaitent développer l'évaluation, ils doivent proposer des améliorations de ces sources statistiques.

■ **Une coordination avec d'autres détenteurs du pouvoir normatif, de gestion et de financement dans le champ de la formation**

⇒ Cet enjeu de coordination est appelé à prendre davantage d'importance à l'avenir dès lors que l'enjeu de décloisonnement a été affirmé dans l'ANI et dans la loi et que les cofinancements avec les autres acteurs (Etat, Régions, Pôle Emploi) vont se développer. Cela sera notamment nécessaire pour évaluer la réalisation des objectifs définis dans l'ANI du 7 janvier 2009 d'accroître l'accès à la formation des publics fragilisés (« former chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus qu'aujourd'hui »¹⁶).

■ **L'accès aux bénéficiaires**

⇒ Les évaluations récentes conduites ont montré une difficulté pour arriver aux destinataires des formations (salariés).

⇒ Pourtant, la mesure d'impact suppose de rendre possible / effectif cet accès.

■ **Un temps suffisant pour l'évaluation**

⇒ Une évaluation suppose un certain recul si l'on veut mesurer les impacts.

⇒ Une évaluation suppose de prévoir une durée suffisante (selon l'ancien conseil d'évaluation des politiques publiques, durée nécessaire = 12 à 18 mois)

¹⁶ Titre 2 – actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi :

« Les parties signataires conviennent d'amplifier les actions au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi. A cet effet, elles mettent en œuvre les dispositions de l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Leur ambition est de pouvoir parvenir à former chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi de plus qu'aujourd'hui. Ces objectifs devront être précisés en fonction des évaluations qui seront effectuées. Ces actions n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs actuels destinés à ces publics mais à les compléter dans le cadre d'un conventionnement, en apportant les cofinancements nécessaires à leur développement »).

Fiche 13. Repères bibliographiques

- **Ambroise Bouteille - Circé Consultants - KPMG** (2008), « Contribution à l'évaluation de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 » (CPNFP)
 - **Circé Consultants** (2007), « La mise en œuvre de la réforme de la formation dans les entreprises », rapport d'évaluation pour la CFDT, étude publiée par l'IRES -2007 (CFDT)
 - **I. Marion, M. Möbus et M. Théry** (2006) « Vers une ouverture des frontières de la formation continue », Bref, n° 235, novembre 2006
 - **J.-F. Dumont, sous la direction de P. Le Douaron** (2006) « Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle », Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, octobre 2006 (disponible sur le site internet de La Documentation française : www.ladocumentationfrancaise.fr).
 - **Circé Consultants** (2005), « Analyse de la négociation de branche sur la Formation en 2004 », Document d'étude n°104, publiée sur le site du Ministère du travail -2005 (Ministère du travail (DARES))
 - **Circé Consultants** (2005), « Les caractéristiques de la négociation de branche sur la formation en 2004 », publié au Bilan de la négociation collective (Ministère du travail (DRT))
 - **J.-M Luttringer.** (2004), « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective », Droit Social, mai, pp. 472-481.
 - **M.-J MUSTEL** (2004), « Les niveaux de la négociation collective sur la formation professionnelle : quelles nouvelles articulations ? », Université Paris Sud, Les évolutions de la formation professionnelle continue, Colloque DARES du 28 septembre 2004 - Paris Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
 - **Circé Consultants** (2001), « Analyse de contenu de 300 accords de classification de branche : critères pris en compte pour le classement et le déroulement de carrière dans les accords de classification de branche », Ministère du travail, Bilan de la négociation collective, publié aux Éditions législatives, Tome I, 2001.
 - **Circé consultants** (2000), « La négociation collective sur la formation professionnelle - décennie 90-2000 » in La négociation collective en 1999, Tome III, Les dossiers, Éditions législatives, pp. 177 et suiv.
- Circé consultants** (1999) « Temps de travail et temps de formation dans les accords de branche et d'entreprise d'aménagement et de réduction de temps de travail », Ministère du travail, Bilan de la négociation collective, publié aux Éditions législatives, Tome III, 2000