HAL
open science

Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ? La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives

Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Frédéric Séchaud

▶ **To cite this version:**

Pascal Caillaud, Nathalie Quintero, Frédéric Séchaud. Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ? La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives. [Rapport de recherche] Net.doc 117, Céreq. 2014, 199 p. halshs-03758803

HAL Id: halshs-03758803

https://shs.hal.science/halshs-03758803

Submitted on 23 Aug 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Net.Doc . 117

Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi ?

La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives

Pascal Caillaud
Laboratoire Droit et changement social - Maison des sciences de l'homme - Ange Guépin
Centre associé régional du Céreq de Nantes

Nathalie Quintero
Département Formation et certifications (DFC) - Céreq

Fred Séchaud
Département Travail, emploi et professionnalisation (DTEP)- Céreq

Avec la collaboration de Michèle Ménabréaz et Céline Floriani, Céreq

Ce rapport, produit dans le cadre d'une convention avec la Dgesco, est également paru dans la collection CPC études, n°2, 2013.

Céreq
10 place de la Joliette
BP 21321 Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Janvier 2014

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons remercier ici toutes les personnes qui ont apporté leur concours à la réalisation de cette étude.

Nous tenons particulièrement à remercier les services de la base de données sur les conventions collectives de la Direction générale du Travail (DGT) et qui nous ont permis d'avoir accès aux effectifs couverts par les branches de moins de 50 000 salariés.

L'équipe de recherche remercie l'ensemble des partenaires sociaux des trois branches qui ont fait l'objet d'une monographie dans cette étude d'avoir accepté de prendre le temps de revenir sur les négociations de branche portant sur l'instauration d'un nouveau système de classification. Sans la coopération des organisations patronales et syndicales de branche, ce travail monographique n'aurait pas pu être mené à bien.

LES AUTEURS

Pascal Caillaud, chargé de recherche CNRS au laboratoire « Droit et Changement Social » (UMR 6297) de l'Université de Nantes, est directeur du Centre associé au Céreq de Nantes, Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin. Juriste en droit du travail, ses travaux portent sur le droit de la formation professionnelle, des diplômes et des certifications professionnelles en France et en Europe.

Nathalie Quintero est ingénieure de recherche au département « Formation et Certifications » du Céreq. Docteure en sociologie, ses travaux portent sur l'exploitation et l'analyse d'accords de branche et d'entreprise portant sur les classifications professionnelles, la formation professionnelle et l'emploi.

Fred Séchaud est chargé d'études au département « Travail, Emploi et Professionnalisation » du Céreq. Docteur en sociologie, ses travaux portent sur l'analyse du travail et de ses transformations, et l'évaluation des politiques publiques sur le champ de l'emploi, de la formation et de la certification

SYNTHÈSE

Cette étude actualise les travaux sur la reconnaissance du diplôme dans les conventions collectives. Elle analyse la place du diplôme dans la définition des qualifications, ainsi que la dynamique de la négociation collective sur les classifications professionnelles et la formation cours des dix dernières années. Préalable indispensable, une analyse juridique de la législation, du cadre conventionnel national et de la jurisprudence ne suffit toutefois pas à traduire seule la complexité du positionnement des diplômes, et autres certifications, dans les classifications de branche. Celui-ci ne se caractérise entièrement qu'après une étude poussée des négociations menées dans les différentes branches.

De manière générale, la référence au diplôme dans les conventions collectives reste forte, mais est en diminution. L'analyse des accords de classification conclus entre 2001 et 2010 rend compte des principales évolutions sur le contenu et la portée de la négociation de branche :

- une reconnaissance assez systématique des diplômes dans les conventions collectives, mais une grande diversité de leur prise en compte en fonction du type de grille adoptée et de la période de négociation ;
- une multiplication des grilles à critères classants qui remplacent les grilles Parodi et s'accompagne d'une modération du rôle du diplôme dans la définition de la qualification ;
- une reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) qui s'inscrit dans un rapport de complémentarité avec les diplômes de l'Éducation nationale. De nombreuses branches aménagent leur système de classification en fonction. Ce mouvement se diffuse de manière importante dans de petites branches et s'accompagne d'un renforcement du rôle joué par les CPNE en matière d'orientation de la politique de formation. Certains CQP sont désormais construits comme des étapes d'un parcours de progression, organisé par le passage successif et continu d'un niveau de certification à un autre. En règle générale, la reconnaissance des diplômes ne porte que sur l'accès à l'emploi. En revanche, celle des CQP se situe aussi dans les conditions du déroulement de carrière des salariés.

L'évolution n'est pas uniforme selon les secteurs. Si la négociation sur les classifications au début des années 2000 se situe majoritairement dans les branches des services et du commerce, un rééquilibrage s'opère à partir de 2003, les accords se répartissant entre les branches des services, du commerce et de l'industrie jusqu'en 2007.

De 2001 à 2010, la négociation de branche portant sur la formation professionnelle continue a connu plusieurs périodes, marquées par la négociation au niveau national et interprofessionnel. Elle entraine peu de reconnaissance salariale des diplômes et des certifications. La plupart des textes comportent des dispositions de principe très générales, stipulant la reconnaissance des formations professionnelles suivies par les salariés. Rares sont les accords qui font référence à la reconnaissance des diplômes acquis par des dispositifs particuliers. La négociation sur les CQP reste également peu active. Les diplômes sont inégalement cités : le CAP est présent dans 61 % des grilles, le BTS dans 43 %, au même niveau que le BEP (42 %), le baccalauréat professionnel dans 23 % (ces chiffres globaux devant toutefois être tempérés selon l'activité de la branche).

Enfin, l'analyse est complétée par une typologie identifiant cinq ensembles de branches professionnelles différenciées par leur système de classification et leurs dynamiques de négociation. Celle-ci est enrichie par une approche monographique qui montre la prégnance des référentiels d'action et des stratégies des acteurs patronaux et syndicaux dans les négociations de refonte des grilles ou du système de classification dans trois branches : grande distribution à prédominance alimentaire, cafétérias et restauration en libre-service et industrie de la récupération et recyclage.

SOMMAIRE

INTRODUCTION 9

Contexte général 9

Problématiques de la recherche 14

Partie I

Etat des lieux législatif, conventionnel et judiciaire au début des années 2000……17

1. L'ÉVOLUTION LÉGISLATIVE DU DROIT DES CERTIFICATIONS : STATUT JURIDIQUE, CLASSIFICATIONS ET RECONNAISSANCE INDIVIDUELLE. 19

1.1. Les réformes de la législation des diplômes et certifications (1971- 2009) 20

1.2. Certifications et classement de l'emploi : flux et reflux de la législation. 25

1.3. La reconnaissance de la certification acquise en cours de contrat : la diversité des approches 26

2. LES DYNAMIQUES ET MODÈLES DE NÉGOCIATIONS (1970-2000) 32

2.1. Les négociations de classifications. 32

2.2. Les négociations sur la reconnaissance de la formation 38

3. LE DIPLÔME DANS LES CLASSIFICATIONS : NORME COLLECTIVE CLASSANT L'EMPLOI OU NORME INDIVIDUELLE RÉMUNERANT LE SALARIÉ ? 48

3.1. L'appropriation du diplôme par son titulaire. 48

3.2. Le diplôme, source automatique de droits 50

3.3. Grilles à critères classants et reconnaissance individuelle du diplôme 51

4. LA RECONNAISSANCE JUDICIAIRE DES DIPLOMES DANS LES CLASSIFICATIONS 54

4.1. Le diplôme comme preuve de la classification 55

4.2. L'interprétation des clauses conventionnelles de seuils d'accueil ou de garanties de classement. 57

4.3. La reconnaissance des diplômes acquis en cours de contrat de travail 60

4.4. Nouvelle classification et maintien des avantages reconnus aux diplômés 60

4.5. Les rapports entre diplôme et expérience professionnelle dans une classification 62

Partie II

Evolution des systèmes de classifications à partir d'un état des lieux de la négociation en 2011……..……..63

1. PLACE ET MODALITÉS DE RECONNAISSANCE DU DIPLOME DANS LES GRILLES DE BRANCHE 72

1.1. Constats généraux 72

1.2. Le diplôme cité comme critère de définition de l'emploi 74

1.3. La référence aux niveaux Éducation nationale continue à se diffuser dans les années 2000 79

1.4. Les seuils d'accueil et les garanties de classement : une autre modalité de reconnaissance conventionnelle de la qualification 81

2. LE DÉVELOPPEMENT DES CQP ET LEUR RECONNAISSANCE DANS LES GRILLES DE CLASSIFICATION 86

2.1. Des modalités multiples de prise en compte des CQP dans les grilles de classification, à l'instar du diplôme 87

2.2. Les enjeux autour de la reconnaissance des certifications acquises en cours de vie active se renforcent dans les années 2000 88

3. LE LIEN DIPLOME-CLASSIFICATION A L'ÉPREUVE DE NOUVELLES ÉVOLUTIONS DANS LES ANNÉES 2000 90

3.1. Méthodes et procédures d'évaluation des emplois : une boite à outils pour les entreprises de la branche 91

3.2. La dynamique de la négociation sur les classifications 2001- 2010 92

Partie III

Les négociations récentes sur les classifications : une approche par monographies…..111

INTRODUCTION 115

Monographie de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire…….……117

1. UN SYSTÈME UNIFIÉ DE CLASSIFICATION À CRITÈRES CLASSANTS 121

1.1. Origines et caractéristiques du système de classification actuel 121

1.2. Un système de classification dissocié des systèmes de certifications 124

2. GÉNÉALOGIE RÉCENTE D'UNE POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE ... 125

2.1. Le rôle des certifications reconnu 125

2.2. Des relations avec le système éducatif affichées mais distantes 126

2.3. Deux dispositifs structurants : la formation sur le tas et les CQP 128

3. UNE POLITIQUE DE FORMATION VISANT LA STRUCTURATION DES MARCHÉS INTERNES DU TRAVAIL 129

3.1. Retour sur un mode d'alimentation en emplois massivement féminins, à temps partiels et peu qualifiés 129

3.2. Données critiques sur la formation continue 130

Monographie de la branche de la récupération et du recyclage……..……129

1. LE CONTEXTE CONVENTIONNEL ET SOCIO-ÉCONOMIQUE DE LA NÉGOCIATION D'UN NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DANS LA BRANCHE 135

1.1. Le métier des travailleurs des déchets et de la récupération..... 135

1.2. Histoire du contexte conventionnel de la négociation sur les classifications 136

1.3. L'évolution de l'environnement socio-économique du secteur de la récupération et du recyclage..... 137

2. UN PROCESSUS DE NÉGOCIATION LONG ET TRÈS OUTILLÉ 139

2.1. La définition d'emplois-repères : un outil au service des entreprises de la branche et un garde-fou pour certaines organisations syndicales 141

2.2. Des seuils d'accueils pour diplômés et des garanties de classement pour les titulaires de CQP : une petite révolution dans une petite branche industrielle..... 142

2.3. A côté de la définition d'emplois-repères, l'analyse du travail et la construction de familles professionnelles par les partenaires sociaux de branche..... 144

3. LE SYSTÈME D'ACTEUR AU CŒUR DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI . 145

3.1. Les points de blocage pour les deux organisations syndicales non signataires de l'accord de classification..... 145

3.2. Des frontières floues entre la branche des déchets et celle de la récupération au cœur des enjeux de la négociation..... 147

3.3. La question salariale au cœur des frontières conventionnelles..... 150

4. UNE BRANCHE QUI S'OUTILLE POUR CONSTRUIRE UNE VÉRITABLE FILIÈRE DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE 151

4.1. Un problème d'attractivité à résoudre par une valorisation de l'offre de formation..... 151

4.2. Description synthétique du système d'action des acteurs patronaux pour la construction d'une filière de formation initiale et professionnelle..... 153

5. ANALYSE DE CONTENU DE L'ACCORD DE CLASSIFICATION ET DES ACCORDS DE FORMATION PROFESSIONNELLE 155

5.1. L'accord de classification du 7 mai 2009 155

5.2. La négociation de branche sur la formation professionnelle et l'insertion des jeunes depuis 1995 dans la branche de la récupération 158

Monographie de la branche des cafétérias et chaînes de restauration…….……157

1. LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE BRANCHE AUTOUR DE MÉTIERS, D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ET D'UNE FORME D'ENTREPRISE SPÉCIFIQUES 163

1.1. Un enjeu pour l'action patronale..... 163

1.2. Des organisations et des emplois de l'économie des services ou prévalent la polyvalence des activités et la normalisation du travail 164

2. UN SYSTÈME DE CLASSIFICATION TRANSPOSÉ ET AJUSTÉ..... 165

2.1. Un système de classification reposant sur des critères classants et des emplois-repères 166

3. DÉFINITION DES EMPLOIS : LA PART BELLE DONNÉE AUX CQP..... 168

3.1. Une nouvelle offre en CQP..... 170

3.2. Place des diplômes et des CQP dans l'accord..... 173

4. LES ENJEUX DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX..... 174

4.1. Des enjeux différenciés par leur origine syndicale ou patronale 174

4.2. Un compromis acceptable autours des enjeux de progression professionnelle 176

4.3. Une politique visant à soutenir des agencements internes ?..... 176

CONCLUSION..... 181

BIBLIOGRAPHIE 189

INTRODUCTION

Contexte général

Si l'apparition des diplômes professionnels à la fin du XIXè siècle puis du CAP en 1919 a considérablement contribué à l'élaboration des conventions collectives de branche à partir de 1936, ces dernières ont également servi de justifications à l'instauration progressive d'un monopole étatique de délivrance d'un diplôme conçu comme national, par le régime de Vichy en 1942[1], confirmé et renforcé à la Libération.

Les diplômes de l'Éducation nationale nourrissent la négociation collective de branche dès le début du vingtième siècle

Tel est l'esprit d'une circulaire du Directeur de l'enseignement technique, en 1938 : « *Fait nouveau, nos diplômes sont pris pour base dans les conventions collectives pour opérer le classement des travailleurs. C'est dire l'obligation plus grande qui nous est faite de donner à ces diplômes la valeur que les gens de métiers leur attribuent (…). Mais il va de soi que le CAP ne peut avoir sa pleine valeur que s'il est acquis sur des programmes et règlements d'examens communs, à la suite d'épreuves d'un même niveau, faisant l'objet de la part des examinateurs, des mêmes exigences, des mêmes appréciations. Il faut qu'il soit possible d'affirmer que tous les apprentis qui dans le pays présentent le CAP, sont en mesure de prouver une habileté manuelle égale, une formation professionnelle équivalente dans l'exercice d'un même métier ou d'une même profession* »[2].

En 1945, le Gouvernement Provisoire de la République Française instaure de façon réglementaire une correspondance entre la qualification du travail et le niveau de la rémunération des emplois. Ces grilles (arrêtés Parodi-Croizat) classaient les salariés en groupes professionnels, la description des emplois reposant sur l'application de <u>deux critères essentiels</u> : le salaire effectif et les <u>connaissances nécessaires sanctionnées par un diplôme</u>. On peut noter qu'à cette époque, le diplôme professionnel apparait aux juristes du droit du travail comme l'outil idéal de la preuve de l'aptitude professionnelle du salarié, élément de sa qualification personnelle, comme le résume bien Paul Durand (1850) : « *Il ne suffit pas de déterminer les différentes catégories professionnelles : encore faut-il que, lors de la formation des relations individuelles de travail, le salarié possède bien la qualification attendue de lui. Longtemps, la pratique y est parvenue au moyen du contrat à l'essai qui permet à l'employeur d'apprécier toute la capacité technique du salarié. Le droit moderne tend surtout à garantir cette aptitude par un diplôme qui sanctionne un enseignement* ».

La loi du 11 février 1950 restitue aux partenaires sociaux[3] le pouvoir de fixer le niveau des salaires, et fait donc à nouveau de l'opération de classification un domaine d'intervention centrale de la négociation collective de branche. L'évolution des emplois est telle dans les années 60 qu'elle déclenche de nouvelles négociations et surtout l'exploration de nouvelles méthodes de classifications des emplois par les branches professionnelles.

La loi de 1971 sur la formation continue instaure l'obligation de faire figurer les diplômes et titres professionnels dans les classifications. C'est ainsi qu'elle intègre dans le contenu obligatoire des conventions collectives nationales de branche devant être étendues, « *les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences* ».

---

[1] Lois du 4 août 1942 et du 4 octobre 1943.

[2] Circulaire du 4 avril 1938 in Guy Brucy, « Le système français de formation professionnelle : mise en perspective historique », Entreprises et histoires, 2000, n° 26, p. 45- 62.

[3] L'usage de ce terme est bien évidemment un anachronisme qu'il faudrait remplacer par « organisations représentatives des employeurs et des salariés », mais nous en userons par facilité de langage.

La référence aux compétences individuelles s'invite dans les négociations de branche et d'entreprise dans les années 80. Alors que dans les années 50, l'idée même que l'entreprise puisse avoir une quelconque responsabilité dans la détermination de la qualification n'a pas de sens, et n'est évoquée ni par les organisations patronales, ni par les organisations syndicales lors des négociations des grilles Parodi, cette idée est au cœur des négociations des grilles à critères classants qui se développent dans les années 80[4]. Ces dernières traduisent, sur le plan conventionnel, la montée de la thématique des compétences dans les débats entre employeurs et salariés sur la gestion des carrières et la reconnaissance des qualifications, qui accompagnent les transformations importantes des organisations du travail dès la fin des années 70 (remise en cause du taylorisme, organisations flexibles, polyvalence, etc.). Comme le souligne M. Tallard « *que ce soit à travers la méthode de l'évaluation des postes, les décisions individuelles de l'employeur, les arrangements négociés, ou l'usage des grilles à critères classants, s'amorce ici un mouvement où l'entreprise n'achète plus des qualifications estampillées hors de l'entreprise* ». Après avoir occupé une place importante dans les débats de la sociologie du travail des années 70, qui s'interroge sur le changement de paradigme en matière de définition de la qualification des travailleurs, la compétence s'invite donc dans les négociations de branche, portée à la fois par les employeurs et par certains syndicats de salariés qui mettent en cause la place du diplôme comme marqueur essentiel de la qualification.

Le patronat va affirmer pour sa part de plus en plus fort, à partir des années 90[5], sa volonté de voir reconnu aux employeurs, et à eux seuls, le pouvoir de déterminer la qualification des salariés, sur la base de l'évaluation de leurs compétences, opération qui selon eux ne peut se faire que dans l'entreprise. Il va donc afficher clairement son rejet de toute automaticité dans la prise en compte des diplômes dans la négociation individuelle du contrat de travail, sur le volet classification[6]. Comme le souligne l'appel d'offre ayant conduit à la réalisation de la présente étude, cette période est aussi celle où le système éducatif connait de multiples réformes « *qui bousculent la hiérarchie des diplômes et sans doute la valeur accordée à chacun d'eux* ». Parallèlement, les partenaires sociaux développent leur propre système de certifications paritaires de branche, auquel ils entendent donner de l'importance comme support de reconnaissance de la formation tout au long de la vie.

Les années 2000 : le lien diplôme-classifications à l'épreuve de nouvelles évolutions

Le début des années 2000 marque de nouvelles étapes dans la transformation de la place du diplôme dans les conventions collectives.

Sur le plan juridique, tout d'abord, l'obligation de lier diplômes et classifications, qui avait été consacrée législativement en 1971, va être subrepticement supprimée, à l'occasion de la réécriture du Code du Travail, dont la précédente version datait de 1973 : le nouvel article L.2261-22 se contente d'imposer, pour qu'une convention collective de branche soit étendue, la présence des « *éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* », sans que n'apparaisse dorénavant la mention obligatoire des diplômes professionnels.

Les évolutions dans le système de formation professionnelle continue constituent une deuxième source majeure de repositionnement de la place du diplôme et des certifications. Les réformes sur le thème de la formation professionnelle tout au long de la vie de 2003 et de 2009 contribuent en effet à redéfinir fortement les règles d'accès des salariés à la formation continue. Tout en accordant de nouveaux droits aux salariés, ces règles n'induisent pas de lien automatique entre une certification acquise par ce biais et une évolution en termes de classifications ou de salaire. Elles renvoient à la négociation de branches les mécanismes collectifs de prise en compte des certifications des salariés.

[4] Voir M. Tallard, A. Jobert (2001).

[5] Les journées internationales de la formation de Deauville, organisé par le MEDEF en 1998, sont l'occasion pour le patronat de formaliser cette position qu'il ne va plus cesser de mettre en avant dans ses prises de paroles au sein des différentes instances traitant de la relation formation/emploi.

[6] Sur ce point voir C. Labruyère, J. Teissier (2008).

A l'issue de ce regard rétrospectif de longue durée sur la relation entre diplômes et conventions collectives, on peut mieux appréhender l'enjeu actuel d'une étude sur l'état de cette relation et ses tendances d'évolution. On voit en effet se succéder clairement deux séquences historiques aux caractéristiques bien différenciées :

- La période des années 1930 aux années 1970 est marquée par l'instauration puis la consolidation de la reconnaissance de la place du diplôme dans les conventions collectives. La codification de cette relation contribue à articuler une dynamique générale d'accroissement du niveau de formation initiale des entrants sur le marché du travail avec les transformations technologiques et organisationnelles des entreprises et des branches.

- Depuis les années 1980, de nombreux facteurs contribuent à une remise en cause de la place occupée antérieurement par le diplôme dans les grilles de classifications. L'individualisation croissante de la relation salariale contribue notamment à valoriser les compétences acquises par chaque individu au détriment des diplômes obtenus en formation initiale. Ceux-ci sont par ailleurs de plus en plus confrontés à l'émergence de nouvelles logiques sectorielles de certification (certificats de qualification professionnelle - CQP) qui diversifient fortement l'offre de certification. Enfin, les bouleversements récents intervenus dans le système de formation continue (instauration du droit individuel à la formation - DIF, développement de la validation des acquis de l'expérience - VAE, etc.) posent de nouveau défis aux partenaires sociaux et à l'Etat quant aux formes de reconnaissance des qualifications acquises en cours de vie active.

Les bilans sur la place du diplôme dans les conventions collectives réalisés au milieu des années 1990 ont bien entendu déjà mis l'accent sur l'amorce des transformations actuelles. Mais ils n'avaient pas le recul suffisant pour en apprécier la portée réelle. Procéder en 2011 à une actualisation et un enrichissement de ces travaux constitue donc un moyen décisif d'évaluer si les évolutions qui affectent les liens entre diplôme et conventions collectives depuis plusieurs décennies s'inscrivent durablement dans le paysage de la relation salariale, en marquant ainsi un réel changement de paradigme.

Avant de présenter la problématique posée par cette recherche, il nous parait important de revenir sur la définition de certains concepts qui jalonneront ce rapport.

Qu'est-ce qu'une convention collective, un accord professionnel, un avenant à un accord de branche ? Comme le souligne très justement le rapport Poisson (2009), il n'existe pas de définition juridique de la branche ou des branches professionnelles, mais la détermination de négociateurs (les partenaires sociaux : organisations représentatives des employeurs et des Salariés) et l'énumération des lieux et instances où ils doivent se rencontrer pour déterminer ensemble des règles collectives, lieux a priori indéfinis. Certes, il existe des dispositions distinguant la négociation collective de branche et la négociation collective d'entreprise, mais ni la notion de branche professionnelle ni celle d'entreprise n'ont reçu de définition.

Le système français de relations professionnelles a été historiquement construit sur la branche professionnelle. Cependant, celle-ci n'est ni assimilable à la branche d'activités économiques ni au secteur[7].

La branche est une construction sociale, <u>sans définition juridique</u>, dont les contours sont le résultat du jeu des acteurs et épousent souvent ceux des organisations patronales[8]. Elle est saisie essentiellement

[7] La branche d'activités économiques désigne le rassemblement des entreprises selon un critère d'activité homogène tandis que le secteur prend en compte l'activité dominante.

[8] Comment alors dans ce contexte éviter les « chevauchements de branches » sur leur champ professionnel ? Depuis la loi de 4 mai 2004, les partenaires sociaux peuvent désormais insérer des clauses de « répartition » visant à éviter ceux-ci, en vertu de l'article L2261-2 du Code du travail : « *La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. En cas de pluralité d'activités rendant incertaine l'application de ce critère pour le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, les conventions collectives et les accords professionnels peuvent, par des clauses*

comme un cadre institutionnel d'action (Jobert, 2000) où se négocient des conventions collectives, c'est-à-dire les normes de conditions de travail et d'emploi dans la branche professionnelle.

Pour identifier les branches, nous citerons là encore le rapport Poisson (2009):

« 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 recoupements 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 ».

Dans son contenu, la Convention Collective a donc vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés ainsi que des garanties sociales de toutes les catégories professionnelles. Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés. À la différence de la convention collective, l'Accord Professionnel traite en règle générale d'un sujet précis. Il peut être par exemple conclu entre les acteurs de plusieurs branches, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique. Il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

Géographiquement, l'article L2232-5 prévoit que « *le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local », ce sont les négociateurs eux-mêmes qui précisent ce champ d'application territorial*[9].

C'est ainsi que la Métallurgie n'a pas, pour les ouvriers et employés, de convention collective nationale, mais des conventions collectives locales : régionales (Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954) ou départementales (Convention collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique). Ces textes locaux sont alors complétés par des accords nationaux comme, en ce qui concerne notre étude, l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie…

---

réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables ».

[9] Article L2222-1 du Code du travail.

La négociation de branche peut donc se concrétiser sous la forme soit d'un texte de base, une convention collective ou un accord professionnel, soit d'un avenant, qui vient modifier ou aménager le texte d'origine

Trois sortes de conventions collectives ou d'accords collectifs vont exister.

- La convention (ou accord) non étendue, qui ne s'impose qu'aux employeurs membres des organisations patronales signataires du texte.

- La convention (ou accord) étendue, qui s'impose à tous les employeurs de la branche professionnelle et de la zone géographique concernée, à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du ministre du travail. Comme l'écrit justement Mme Maggi-Germain (2013), « l'extension des conventions et accords, collectifs de travail[10] (art. L. 2261-19 code du travail) les transforme en un « *contrat réglementair*e » dont l'objet est de réglementer, d'une façon générale et uniforme, le contenu des contrats individuels de travail conclus ultérieurement. L'extension crée une *situation juridique permanente, objective, impersonnelle* qui fonde le « statut du travail » applicable aux travailleurs ». L'extension procède du ministère du Travail, qui vérifie la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs signataires dans le cadre des enquêtes de représentativité, sous le contrôle du Conseil d'État en cas de contestation (Le Crom, 2013).

- La convention (ou accord) élargie[11], rendue obligatoire dans une branche ou une zone géographique en cas de vide conventionnel persistant dû soit à l'absence d'organisations syndicales ou patronales, soit à l'impossibilité pour elles de conclure une convention (Caillaud, 2013).

Ainsi, la négociation sur les classifications peut faire l'objet d'un accord professionnel national APN, d'un accord de classification, d'un avenant à la convention collective. La négociation sur les classifications dont l'objet principal vise une refonte totale du système de classification donne alors des indications sur la dynamique de négociation des branches professionnelles en matière d'élaboration de nouvelles grilles de classification.

« *Le cœur de ces conventions collectives est constitué par les grilles de classification. Ce sont des hiérarchies professionnelles et salariales où sont classés et mis en correspondance des coefficients ou des niveaux de qualification, des postes ou des fonctions et des salaires selon différents types de logiques adoptées par les acteurs lors des négociations. Elles sont donc le résultat de compromis sociaux et non le reflet de l'organisation du travail.* » (Tallard, 2005).

Bien que le législateur fasse obligation aux partenaires sociaux de négocier dans les conventions collectives étendues « les éléments essentiels servant à la détermination de classifications professionnelles et des niveaux de qualification », la notion de qualification ne répond à aucune définition juridique, la seule référence claire faite par la loi était la référence au diplôme jusqu'en 2008 (Caillaud, 2011). C'est une notion polysémique sur laquelle nous reviendrons dans la première partie de ce rapport, qui recouvre cependant deux idées pour les acteurs qui négocient au niveau de la branche. D'un côté, le terme de classification signifie classement, et implique donc la définition d'une hiérarchie professionnelle. De l'autre, le qualificatif professionnel indique quant à lui que ce classement défini par la branche est propre à cette dernière et n'est donc pas immédiatement transposable dans une autre.

Comme le souligne Saglio (1986), les fonctions essentielles d'un système classification de branche sont :

<u>Une fonction d'identification des métiers, des emplois et des qualifications propres</u> à une branche professionnelle dont la dynamique doit permettre de prendre en compte les évolutions des métiers.

<u>Une fonction de classement</u> consistant à construire une hiérarchie professionnelle.

[10] Apparue dès 1936.

[11] Article L. 2261-17 du Code du travail

Une fonction de régulation du marché du travail en facilitant par l'usage d'un instrument unique, la grille de classification, la mobilité professionnelle des salariés dans la branche et les progressions de carrières à l'intérieur des entreprises.

Une fonction salariale, consistant à affecter à chacun des degrés correspondant à cette hiérarchie un salaire minima.

Problématiques de la recherche

Cette étude vise à actualiser les travaux portant sur la reconnaissance du diplôme dans les conventions collectives et en tirer des enseignements, à la fois en termes d'état des lieux de la place du diplôme dans la définition des qualifications et en termes de dynamique de la négociation collective ces dix dernières années sur le sujet. Pour atteindre cet objectif, nous avons cherché à répondre aux trois questions suivantes :

Quelle reconnaissance collective des diplômes et des certifications dans le classement des emplois au sein des classifications ?

Les travaux de Saglio (1986, 1987), comme ceux de Jobert et Tallard (1995, 2004), en partie prolongés par ceux du cabinet Circé (2002) ont permis de recenser plusieurs types ou modèles de classifications, chacun attribuant une place particulière au diplôme comme attribut du salarié ou comme critère classant l'emploi : les grilles Parodi, Parodi améliorée, mixtes, classifications à critères classants et critères classants + emplois repères.

En s'appuyant à la fois sur ces bilans annuels, et sur l'exploitation systématique du corpus de conventions collectives, dont la part principale sera composée des branches ayant signé, depuis 2005, un ou plusieurs avenants sur le thème des classifications, on cherchera à interroger la pertinence des modèles issus des travaux antérieurs, en s'interrogeant notamment sur :

1) La place tenue par les différents diplômes de l'Education nationale dans les éléments de définition de la qualification, à l'intérieur des grilles de classification.

2) La place tenue par d'autres types de certification, et en particulier des certifications paritaires de branche (CQP), en complément ou en substitution des diplômes de l'éducation nationale.

3) La dynamique globale et les tendances lourdes de la négociation collective de branche sur le thème de la reconnaissance salariale des diplômes, sur la dernière période (2000-2010).

Pour répondre à cette dernière question, le traitement du corpus de conventions collectives est complété par une approche monographique de trois branches visant à analyser en profondeur les référentiels d'action et les stratégies des différents négociateurs impliqués dans les négociations visant la refonte des grilles ou du système de classification. Cette approche cherche à mettre à jour les éléments autour desquels ont pu se nouer des compromis ou au contraire ceux qui sont mis en avant par les organisations non signataires pour expliquer leur refus de s'engager.

Quels modes de reconnaissance individuelle des diplômes et certifications dans le contrat de travail ?

Lors de la procédure de recrutement l'employeur n'est pas tenu de faire correspondre *la qualification personnelle* du salarié avec *la qualification du travail* pour lequel il est recruté. Seules les exigences de l'emploi prévalent du point de vue de l'employeur (Caillaud, 2004). Toutefois, dans les négociations collectives de branches, les organisations syndicales et patronales ont consacré une reconnaissance de la formation initiale des salariés, par l'institution de mécanismes de « seuils

d'accueil » ou « niveaux d'accueil » [12] dont la finalité est de garantir un droit d'accès à un niveau de la classification ou à un coefficient au profit d'un salarié diplômé au moment de son embauche (Caillaud, 2003).

Pour disposer d'une photographie de la situation, sur les deux aspects de la question (reconnaissance de la formation initiale et de la formation continue), nous avons analysé en plus du corpus des textes relatifs aux classifications, le corpus constitué par les chapitres consacrés à la formation professionnelle dans notre échantillon de conventions collectives. Par ailleurs nous avons procédé à une exploitation de second niveau des bilans annuels de la négociation collective[13], sur la période 2001-2010[14].

Quelle reconnaissance judiciaire des diplômes présents dans les classifications ?

L'effectivité juridique de ce que les partenaires sociaux négocient est largement sous-étudiée, alors que sur la question du classement des salariés, l'interprétation des conventions collectives fait l'objet de nombreux désaccords entre salariés et employeurs, désaccords alors soumis au regard du juge. Outre le fond des décisions, il est en effet intéressant de regarder s'il y a une différence d'analyse juridique entre les partenaires sociaux (négociateurs comme juges élus dans les Conseils de Prud'hommes) et les magistrats professionnels (Cour d'appel et Cour de Cassation) ou si un accord collectif a entrainé des difficultés d'interprétation que les négociateurs n'ont pas perçu, mais que les juges, élus comme magistrats, analysent de façon similaire.

Nous présenterons en trois temps les résultats de cette recherche

D'abord, sera fait un état des lieux législatif, conventionnel et judiciaire dans lequel s'inscrivent les négociations de classifications et de reconnaissance des diplômes professionnels (Partie I).

Dans un second temps, seront analysés le rôle et le statut des diplômes dans les conventions collectives observées par une comparaison entre notre état des lieux avec ceux produit en 1990 puis en 2001 en matière de lien diplôme/ classification, une présentation de la dynamique de négociation sur la période 2001-2010 et de la dynamique de la négociation relative aux mécanismes de reconnaissance des qualifications présents dans les accords relatifs à la formation professionnelle (Partie II).

Enfin, dans une approche par monographie, nous présenterons un état des négociations récentes sur les classifications dans trois branches particulières. Il s'agira de voir auprès des principaux acteurs de ces négociations si les certifications en général, et le diplôme de l'Education nationale en particulier sont une simple norme de classification parmi d'autres, ou un élément central du débat pour les différents négociateurs, si les référentiels de diplômes constituent une référence ou une simple source d'information parmi d'autres pour les négociateurs lorsqu'il s'agit de négocier sur les descriptifs des qualifications figurant dans la grille (emplois types, emplois repères etc.), ou lorsqu'il s'agit de préciser les connaissances requises pour l'établissement de critères classants et si la perception du diplôme Education nationale a évoluée dans les représentations des négociateurs ces dix dernières années, en lien avec les débats auxquels participent les partenaires sociaux dans le champ de la gestion globale de l'offre de certifications, au niveau professionnel et interprofessionnel, national et européen (Partie III).

[12] Métallurgie, plasturgie, industries du pétrole, chimie...

[13] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Direction générale du travail (DGT) et Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

[14] Pour la période 2000-2004, les travaux du cabinet Circé devraient permettre de donner les principales tendances enregistrées avant l'adoption de la loi de 2004.

Partie I
Etat des lieux législatif, conventionnel et judiciaire au début des années 2000

Les membres de l'équipe de recherche ayant déjà mené auparavant de nombreux travaux sur les champs des certifications, des classifications et de la formation, cet état des lieux législatif et conventionnel reprend bien évidemment un certain nombre de leurs travaux ayant déjà fait l'objet de publication. Les références de ces publications seront toutes mentionnées. Cette présentation, assez classique, des évolutions législatives et conventionnelles formant le contexte de notre recherche, est également complétée par une analyse de la jurisprudence du juge judiciaire, relative aux rapports qu'entretiennent les classifications professionnelles avec les diplômes, ainsi que les contentieux portant sur la reconnaissance de ces derniers dans la relation de travail.

1. L'ÉVOLUTION LÉGISLATIVE DU DROIT DES CERTIFICATIONS : STATUT JURIDIQUE, CLASSIFICATIONS ET RECONNAISSANCE INDIVIDUELLE

Lorsqu'on observe le rapport entre diplôme et activité professionnelle dans une relation de travail salarié, on se heurte rapidement à un des principes les plus importants du droit du travail en France, à savoir le pouvoir de direction de l'entreprise par celui qui la dirige (Catala, 1980), c'est-à-dire le pouvoir de définir l'objet de l'exploitation, de déterminer et d'apporter les techniques et les moyens matériels et surtout de choisir les hommes et d'organiser leur travail. Cette liberté de recrutement des salariés par le chef d'entreprise se traduit à la fois par le choix d'embaucher ou de ne pas embaucher un individu et de l'affecter à l'exécution d'un certaine tâche.

Dès lors qu'il choisit d'embaucher un travailleur, l'employeur est-il légalement obligé de tenir compte de ses différents diplômes et titres de formation pour l'affecter à un poste de travail plus qu'à un autre ? La réponse doit être nuancée. Hormis les situations où l'Etat réglemente l'accès à une profession qui peut être salariée[15], les certifications du monde éducatif et possédées par le candidat à un emploi n'ont généralement pas de force contraignante dans le monde productif (Guilloux, 1992). En effet, à ce niveau, ce sont les exigences de l'emploi qui dominent[16]. Elles sont déterminées par l'employeur, « seul juge » de la capacité d'un salarié à les satisfaire donc de la concordance entre les diplômes et les titres de formation qu'il possède et le poste qu'il occupera dans l'entreprise (Yung-Hing, 1982).

L'emploi est donc l'élément déterminant dans la relation entre le travailleur et l'employeur, que ce soit au niveau de l'embauche, de l'affectation ou de la promotion. Que doit-on entendre par le terme d' « emploi » ? La notion d'emploi présente plusieurs sens selon qu'on la considère de façon générale ou sous un angle individuel. Abstraitement, emploi sera notamment utilisé dans l'appellation d'un droit sans force contraignante proclamé par le préambule de la constitution de 1946 ou de politique générale d'actions tendant à permettre à des individus d'accéder à un travail. Pris dans un sens individuel, il désigne tantôt l'emploi occupé par un travailleur déterminé, selon le sens de l'arrêt Goupy[17], tantôt l'ensemble des tâches qu'une entreprise destine à un individu en fonction de son organisation interne (Catala, 1980). C'est à ce dernier sens que nous nous attacherons puisque c'est à cette catégorie d'emploi qu'est liée la notion de diplôme.

En effet, selon la définition retenue, on constate l'existence d'une diversité d'emplois dans les entreprises[18] (mécaniciens, secrétaires...) imposant de les distinguer et de les structurer. La constitution de grands ensembles professionnels en ouvriers, employés et cadres (Langlois, 1997 ; Sinay, 1982) n'a cependant pu éviter la nécessité de procéder à la construction de grilles précises de *classifications* de tous les emplois, c'est-à-dire la détermination abstraite de groupes d'emplois en fonction de leur contenu. L'élaboration de cette classification n'est pas un acte unilatéral de l'employeur, l'article L.

[15] Comme c'est le cas dans les secteurs de la santé, socio-éducatif, des sports etc. ...

[16] Conseil Constitutionnel, 20 juillet 1988, Dr. Soc. 1988, 762.

[17] Civ. 27 février 1934, D.H. 1934, 252.

[18] Imposant le recours au pluriel : on parle d'emplois.

2261-22 du Code du travail l'intègre dans le contenu obligatoire des conventions collectives. C'est ainsi que les classifications sont l'objet de négociations souvent intenses entre partenaires sociaux.

Au sein d'une classification, chaque emploi est rangé de façon hiérarchique, se voit attribuer un certain coefficient servant de base à divers éléments dont le plus important est la rémunération. Ces opérations, prenant le nom de *qualification du travail*, doivent être accomplies en toute objectivité, indépendamment de la personne du salarié. La qualification du travail peut être présentée comme « une méthode qui vise à atteindre un certain degré élevé d'objectivité dans l'analyse et la détermination de la valeur relative des différents postes dans une entreprise déterminée ou dans un groupe d'entreprises. Il s'agit essentiellement de procéder à l'évaluation des responsabilités et des exigences de ces postes, abstraction faite de la responsabilité des individus. Par cette méthode, le niveau hiérarchique des postes est déterminé en comparant les éléments qui les composent à divers facteurs d'évaluation choisis et définis préalablement » (Catala, 1980). Ces facteurs d'évaluation sont nombreux et le diplôme, indépendamment de ceux qui le possèdent, y prend toute sa place. Dans cette classification, le salarié va prendre sa place à l'occasion de son recrutement et de son affectation à un emploi précis. Cette opération, traditionnellement qualifiée de *qualification individuelle* (Lyon-Caen, 1988) puisqu'elle porte sur le salarié précisément, apparaît en réalité à l'occasion de la naissance du contrat de travail, si bien qu'on la trouve aussi sous l'appellation de *qualification contractuelle*, c'est-à-dire « une relation réputée fixée d'un commun accord, entre les qualités d'un salarié et l'activité qu'il exerce » (Lyon-Caen, 1992). Pour être recruté, le travailleur présentera tous les éléments, notamment ses diplômes, titres de formation et certificats de travail attestant de sa *qualification personnelle* (*Ibid.*, 1992)[19], pouvant convaincre l'employeur de son aptitude à l'emploi disponible. A ce stade, les partenaires sociaux ont souhaité jouer tout leur rôle en instituant, parfois au profit des salariés nouvellement embauchés certaines garanties de classement, en fonction de leurs diplômes.

Mais l'affectation d'un travailleur à un emploi ne le condamne pas à y demeurer sans aucune perspective d'évolution de carrière. Le développement de la formation professionnelle depuis 1971 et surtout l'affirmation par la loi du 4 juillet 1990 d'un droit à la qualification professionnelle[20] ont permis à des salariés d'acquérir de nouvelles qualifications personnelles et de nouveaux diplômes. Ici encore, la négociation collective ou individuelle permet parfois la prise en compte de ces nouvelles certifications dans un but d'augmentation de salaire ou de promotion.

1.1. Les réformes de la législation des diplômes et certifications (1971- 2009)

Qu'est-ce qu'un diplôme ? Aucun texte ne vient donner un sens générique à cette notion (Caillaud, 2012). Certains dictionnaires juridiques en dégagent deux acceptions (Cornu, 2007). D'une part, il s'agit d'un « titre délivré par les autorités universitaires attestant que son titulaire a satisfait aux exigences sanctionnant un cycle d'études ou de formation ». D'autre part, il désigne « *plus généralement un document matériel attestant la possession d'un grade universitaire ou d'un titre* [21]». Il convient de ne pas retenir ces définitions en raison de leur aspect réducteur, le diplôme ne relevant pas du monde universitaire de façon exclusive. Le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (Champy et Etheve, 1994), tout en soulignant que ce mot désigne de façon générique « toute sanction d'un cursus des études ou l'acquisition d'une qualification », le définit plus précisément comme « *un document formel par lequel une autorité confère à un candidat un titre ou un grade au vu de la décision d'un jury légalement constitué, souverain et fondant sa décision sur des éléments réglementaires d'évaluation* ». Conformément à l'objet de ce rapport, cette définition ne met en évidence que les éléments liés au versant formation du diplôme et ne fait, par conséquent, aucune mention des droits que sa possession confère à son titulaire. Ce qui n'est pas le cas de la norme de

[19] Ibid.

[20] Article L. 6314-1 du Code du travail : « Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ».

[21] Terme défini par le même ouvrage comme un « écrit en vue de constater un acte juridique ou un acte matériel pouvant produire des effets juridiques ».

l'*Association française de normalisation* (AFNOR) qui définit le diplôme comme « *un document écrit établissant un privilège ou un droit. Il émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'État* ». Il conditionne l'accès à certaines professions ou concours. Il reconnaît à son titulaire un niveau de capacité vérifié[22]. Bien que de nature indicative, cette norme présente tous les éléments nécessaires à une définition complète du diplôme : sa nature, son origine, son objet et ses conséquences même si ces dernières peuvent paraître limitées.

Aussi, même s'il n'existe pas de définition légale ou réglementaire du diplôme en tant que catégorie générique, nous pouvons considérer qu'il s'agit d'un document élaboré ou validé par les autorités publiques et, à ce titre, pénalement protégé en tant que tel, certifiant que son titulaire possède des connaissances, des capacités et des aptitudes, notamment professionnelles, après une évaluation parfois consécutive à une formation, un examen ou une procédure de validation des acquis de l'expérience (Caillaud, 2000). En principe, le diplôme accorde à son titulaire un certain nombre de droits, tantôt garantis par les autorités publiques en matière de poursuite d'études, d'accès à des professions réglementées ou de port d'un titre, tantôt éventuels[23] en matière d'accès à des professions non réglementées, de rémunération ou de bénéfice de mécanismes de lutte contre le chômage (Caillaud, 2000).

Toutes ces définitions présentent le point commun de faire du diplôme un acte de l'État (Durand-Prinborgne, 2003), comme l'étymologie[24] du mot le sous-tend (Bloch et Von Wartbourg, 1994). En effet, que ce soit dans l'enseignement supérieur comme dans l'enseignement professionnel, un monopole étatique de délivrance des diplômes a été progressivement proclamé par les différentes législations successives. C'est ainsi que le Décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'Université fait de celle-ci la seule institution de l'enseignement public et lui confie le monopole de délivrance des grades[25]. La loi du 18 mars 1880 relative à la liberté de l'enseignement supérieur confie aux seules facultés de l'État, les examens et épreuves pratiques qui déterminent la collation des grades[26]. Enfin, la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur pose le principe selon lequel « l'État a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires »[27].

Propre à l'enseignement supérieur, cette législation trouve son équivalent dans l'enseignement technique et professionnel à travers deux lois de 1942 et 1943, validées à la Libération[28], qui interdisent aux établissements d'enseignement technique publics et privés, aux écoles par correspondance, aux particuliers, aux associations, aux sociétés, aux syndicats et groupements professionnels de délivrer, soit à titre gratuit, soit à titre onéreux, « *aucun diplôme professionnel sanctionnant une préparation à l'exercice d'une profession industrielle, commerciale ou artisanale ». Aujourd'hui encore, le code de l'éducation dispose que L'État assume, dans le cadre de ses compétences, des missions qui comprennent (…) 2° La définition et la délivrance des diplômes nationaux et la collation des grades et titres universitaires* »[29].

Depuis 1971, les différents accords nationaux interprofessionnels ou lois portant réforme du système français de formation continue ont comporté des dispositions relatives à la législation applicable aux

[22] Norme AFNOR NFX 50-750 de juillet 1996.

[23] Nous parlons de « droits éventuels » car, dans ce cas, la possession du diplôme n'entraîne pas, à elle seule, la mise en œuvre de ces droits mais nécessite la volonté d'un tiers, le plus souvent un employeur dans une relation contractuelle de travail.

[24] Issu du grec διπλομα , le diplôme désignait une « tablette ou un papier plié en deux à caractère officiel ».

[25] Articles 3, 4, 16 et 17 du Décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'Université.

[26] Loi du 18 mars 1880 relative à la liberté de l'enseignement supérieur dont l'article 1er confie aux seules facultés de l'Etat, les examens et épreuves pratiques qui déterminent la collation des grades.

[27] Article 17 de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur : « l'Etat a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires ».

[28] Lois du 4 août 1942 et du 4 octobre 1943 validées à la Libération par l'ordonnance n° 45-1843 du 12 août 1945, relative à des actes règlementaires intervenus depuis le 16 juin 1940 et susceptibles d'être validés.

[29] Article L.211-1 du Code de l'Education.

diplômes, en commençant d'abord par donner une valeur officielle à des titres émanant d'organismes privés, avant de reconnaître aux partenaires sociaux, dans les années 80, le droit de délivrer des certificats de formation sous leur propre responsabilité, et enfin, de consacrer juridiquement, au début des années 2000, la notion de « certification professionnelle » dont les diplômes de l'État ne sont désormais plus qu'une composante parmi d'autres.

1971 : l'officialisation progressive des titres privés de formation

Même si le développement de la formation continue en France est issu d'une construction juridique progressive, les lois du 16 juillet 1971 en sont une étape juridique importante (Brucy et al, 2007). Or, si la loi portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente est restée la plus célèbre, trois autres textes l'accompagnaient, relatifs à l'apprentissage, à la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles et, surtout, à l'enseignement technologique[30]. Anodin en apparence, l'article 8 de ce dernier texte comporte pourtant deux dispositions aux effets très importants pour le droit des diplômes.

Le premier consiste à permettre l'acquisition des titres et diplômes de l'enseignement technologique aussi bien par les voies scolaires et universitaires que par l'apprentissage et la formation continue. Ce faisant, ce texte dissocie ainsi les titres et diplômes de leur mode d'acquisition et affirme que la formation initiale n'est plus la voie exclusive de leur obtention. Dans l'esprit du législateur, « seul l'octroi d'un diplôme identique peut apporter à l'adulte qui a atteint un niveau de connaissance et de compétence requis la garantie que son titre ne sera pas considéré comme de valeur inférieure au titre de celui qui a eu la chance de l'obtenir dans sa jeunesse » (Métais, 1973).

Le second apport de ce texte est l'instauration d'une « homologation[31] des titres et diplômes de l'enseignement technologique ». Partant du principe que les salariés peuvent souhaiter acquérir d'autres titres que les diplômes de l'éducation nationale, cette procédure vise à leur offrir une garantie officielle de l'État, sur le niveau de la formation qu'ils vont suivre, dans le cadre des nouveaux dispositifs que leur offre la nouvelle législation sur la formation continue, à savoir le plan de formation de l'entreprise ou le congé individuel de formation[32].

Cette homologation repose alors sur la création d'une Commission Technique d'Homologation (CTH) placée auprès du Premier Ministre associant représentants des pouvoirs publics, personnalités qualifiées et organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Sa mission consiste à classer les diplômes de l'enseignement technologique de l'État comme les titres des organismes privés, sur une liste construite par spécialité professionnelle, et surtout par niveaux de formation, selon une nomenclature allant de la fin de la scolarité obligatoire (niveau VI) à la licence, aux diplômes d'ingénieurs et au doctorat (niveau I-II)[33.]

Si les diplômes de l'Éducation nationale sont inscrits de droit sur cette nomenclature, alors que les autres titres doivent passer par une évaluation assurée par la CTH, il n'en reste pas moins que cette procédure initie une validation publique des titres privés, par un acte de reconnaissance officielle de l'État, et une mise en comparaison de ces derniers avec les diplômes publics. L'un des principaux effets de cette procédure a été de permettre aux titulaires de ces titres d'accéder à des concours de la

[30] Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, loi n°71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage, loi n°71-577 du 16 juillet 1971d'orientation sur l'enseignement technologique, loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

[31] Sur le travail de la CTH, voir le BREF n° 218, 2005 et le n° 2005/5 de la collection CPC documents : L'homologation et son évolution depuis 1973 (D.Maillard, E Sulzer P. Veneau)

[32] Articles 7 et 13 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente

[33] Nomenclature approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969, s'appuyant sur la Circulaire no 11-67-300 du 11 juillet 1967, BO no 29 du 20 juillet 1967.

fonction publique, jusque-là réservés aux seuls diplômés, dès lors que ce titre est classé au moins au même niveau que le diplôme requis[34].

2002 : la consécration juridique de la notion de certification professionnelle

Les effets de la création en France du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 sont encore difficiles à mesurer[35].

Tout en instituant ce répertoire et cette commission, le législateur a contribué à entretenir un flou sémantique puisqu'il s'est bien gardé de porter une définition organique de la notion même de certification professionnelle. Tout au plus peut-on cerner cette notion par rapport à son contenu puisque le RNCP a vocation à intégrer d*es diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle*[36.] Sont donc des certifications professionnelles les diplômes et titres à finalité professionnelle, délivrés par l'État ou en son nom, les titres privés ainsi que les CQP.

C'est autour de la qualité juridique du certificateur que s'organise dorénavant le système français de certification professionnelle dont le régime juridique est déterminé par le code de l'éducation. Consacré comme seul à pouvoir attester les capacités professionnelles des personnes par une législation construite entre 1808 et 1945, l'État n'est aujourd'hui plus qu'un certificateur parmi d'autres, dans le champ de la formation continue des « adultes et des jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent »[37]. Depuis la loi de modernisation sociale de 2002, un certain nombre de dispositions du Code de l'éducation imposent désormais aux certifications des conditions juridiques portant sur leur mode de création et leur délivrance, jusque-là propres aux seuls diplômes, sous le contrôle de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), actuellement placée auprès du gouvernement, et dont la nature juridique fait l'objet de débats.

Des règles communes à la création des certifications.

Les dispositions du Code de l'éducation imposent aux certifications devant être inscrites dans le Répertoire national des certifications professionnelles, des conditions juridiques portant sur leur mode de création, conditions jusque-là imposées aux seuls diplômes.

Ainsi, les institutions publiques nationales et les partenaires sociaux occupent-ils désormais une place centrale dans le processus de construction ou d'officialisation de la certification. Leur présence, obligatoire, se manifeste sous deux formes. Si la certification est délivrée au nom de l'État et a été créée après un processus impliquant la consultation des partenaires sociaux -ces deux conditions sont cumulatives-, son inscription dans le répertoire est de droit[38]. Par cette disposition, il s'agit d'étendre à tous les ministères, le modèle des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) de l'Éducation nationale, créées dès 1948 et composées de représentants des pouvoirs publics et des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, dont le rôle est de formuler des avis et des propositions concernant la définition des formations et la création ou la suppression des diplômes professionnels. Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'inscription de la certification obéit alors à une procédure d'instruction, dans laquelle la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), rend un avis toujours suivi par le Ministre en charge du répertoire. Or, dans sa composition actuelle, la

[34] Effet juridique de l'homologation que l'on trouve encore l'article 4.3° du récent décret 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

[35] Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JO Lois et Décret, 18 janvier 2002, p. 1008.

[36] Article L.335-6 du Code de l'éducation.

[37] Selon la formulation de l'alinéa 2 de l'article L. 6111-1 du Code du Travail

[38] Article L. 335-6 al. 4 du Code de l'éducation.

CNCP est composée de 32 membres à voix délibérative dont 16 représentants de divers ministères et de 10 représentants des partenaires sociaux[39]

Dans un second temps, l'inscription d'une certification dans le répertoire semble impliquer l'existence de « référentiels », documents à l'origine propres aux seuls diplômes professionnels et dont la dénomination relève du *volapük*[40] de l'Éducation nationale. Désormais, selon les dispositions du Code de l'éducation, tout dossier de demande d'enregistrement d'une certification[41] au RNCP doit comporter « *une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant ou identifié* » et « *une description, pour tout candidat, des compétences, aptitudes et connaissances associées attestant d'une qualification, et nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi* »[42.] Comment ne pas voir là la transposition à toute certification du modèle du référentiel d'activité professionnelle, *« document qui analyse les tâches attribuées au titulaire d'un diplôme et leur contenu dans le cadre de chaque secteur professionnel »*, et du référentiel de certification, *« document définissant avec précision les capacités, compétences, connaissances et savoir-faire nécessaires à l'obtention d'un diplôme »*[43].

Enfin, toute certification dont l'inscription est sollicitée, doit être reconnue sur l'ensemble du territoire national[44]. Ne faut-il pas voir là aussi l'application à l'ensemble des certifications du répertoire, du modèle du diplôme « national » présent dans l'enseignement supérieur ou l'enseignement secondaire, qu'il soit général ou professionnel[45] ? Une *territorialisation des effets* de la certification professionnelle au niveau local ou régional est ainsi explicitement exclue des intentions du législateur.

La normalisation de la délivrance de la certification.

Caractère juridique obligatoire des certifications délivrées par les autorités publiques depuis 1808 et la réinstauration napoléonienne des diplômes de l'enseignement supérieur[46], *l'existence d'un jury impartial* est étendue aux certifications privées dont l'inscription est sollicitée au RNCP. Cette obligation, jusqu'ici présente seulement dans le droit public des examens, est devenue une condition substantielle de l'inscription au RNCP dont le non-respect entraîne le retrait immédiat de l'enregistrement[47].

Jusque-là, la présence du jury était obligatoire dès lors qu'il s'agissait d'obtenir un diplôme[48] ; sa composition était fixée, soit par des textes législatifs ou réglementaires pour l'enseignement public ou contrôlé par l'État, soit par un règlement de l'établissement lorsque celui-ci est privé. Or, pour des organismes et des établissements privés de formation, la nature du jury et de ses actes change selon qu'ils agissent en exécution du service public de l'enseignement ou dans le cadre d'un régime dérogatoire du droit privé. Dans la première hypothèse, le jury d'examen a la nature d'une institution administrative et ses membres sont chargés de l'exécution d'une mission de service public[49]. Pour tous les autres établissements privés, le contentieux concerne essentiellement le respect des procédures d'examen prévues par le règlement de l'établissement et dépend du juge judiciaire. En effet, le contrôle des connaissances par un jury propre à l'école, a le *caractère d'une mesure d'ordre interne à cet établissement privé*[50]. Le juge judiciaire intervient alors pour vérifier si le règlement d'examen a bien été appliqué, une décision d'ajournement prise par le jury d'examen ne présentant pas « le

[39] Article R. 335-24 du Code de l'éducation.

[40] Pris au sens d'un langage plus ou moins incompréhensible, Proust, Le temps retrouvé., 1922, p. 1003

[41] A l'exception notable des diplômes de l'enseignement supérieurs !

[42] Article R. 335-17 du Code de l'éducation.

[43] Arrêté du 27 août 1992 relatif à la terminologie de l'éducation, JO du 11 septembre 1992.

[44] Article R. 335-12 du Code de l'éducation.

[45] Articles L. 331-1 et L. 613-1 du Code de l'éducation

[46] Décret impérial du 17 mars 1808 portant organisation de l'université impériale.

[47] Article R. 336-16 du Code de l'éducation.

[48] C.E. Ass. 12 juillet 1969, CCI de Saint Etienne, AJDA 1969, 553.

[49] C.E. Ass. 8 avril 1987, Ministre de la santé c. M. Tête et Ministre de l'Urbanisme et du Logement c. M.Ullmo, AJDA., 1987, p.481.

[50] C.E., 28 juin 1995, Dubois et autres, n° 108-281, 110-416.

caractère d'acte d'une autorité administrative »[51.] À travers les conditions d'inscription au RNCP relatives au jury, on assiste donc à la transposition de principes de droit public applicables aux diplômes, vers le droit privé relatif à la délivrance d'une certification privée.

Enfin, dernier élément témoignant de cette volonté du législateur de normaliser le droit des certifications en général, le Code de l'éducation contraint tout certificateur d'accepter la validation des acquis de l'expérience (VAE) comme moyen d'accès à la certification qu'il délivre. Ce mode d'obtention à l'origine propre aux diplômes[52], était initialement l'expression de la volonté de l'État d'élargir l'accès à ses propres certifications. Par la loi de modernisation sociale de 2002, le législateur est allé plus loin puisqu'il en fait une obligation pour toutes les certifications du RNCP. L'absence de cette voie d'accès rend impossible l'inscription au répertoire et sa non-effectivité entraîne le retrait de cette inscription[53]. Ainsi seul le fait pour un certificateur de ne pas solliciter l'inscription de sa certification lui permet donc d'être dispensé de pratiquer la VAE, comme l'a confirmé le Conseil d'État en 2005[54]. Cette dernière jurisprudence pose alors la question du caractère obligatoire du répertoire et de cette normalisation.

1.2. Certifications et classement de l'emploi : flux et reflux de la législation

Après la seconde guerre mondiale, l'importance sociale des classifications conduit le Gouvernement Provisoire de la République Française à établir par voie réglementaire une correspondance rigide entre la qualification du travail et le niveau de la rémunération des emplois[55] (Caillaud, 2011). La loi du 11 février 1950, en restituant aux partenaires sociaux le pouvoir de fixer le niveau des salaires, fit à nouveau de l'opération de classification un domaine d'intervention de la négociation collective de branche. Si la main fut alors laissée aux représentants des salariés et des employeurs pour définir les modalités de classement des emplois, cela ne signifiait pour autant pas un désintérêt des pouvoirs publics.

Une analyse historique de la relation entre diplôme et convention collective, dans le Code du travail, montre que ce lien juridique, initialement consacré en 1971, a été supprimé sans débats en 2008.

En effet, le protocole d'accord de Grenelle, signé le 27 mai 1968, entre le gouvernement et les partenaires sociaux, prévoyait, dans son point 5, la révision des conventions collectives, et notamment des classifications professionnelles. Tout en laissant employeurs et salariés négocier, les pouvoirs publics tinrent à réaffirmer leur attachement à l'importance du diplôme, comme instrument de classement des emplois. Les réformes de l'enseignement technologique et de la formation continue au début des années 70 furent l'occasion de consacrer ce lien. C'est ainsi que l'article 13 de la loi du 16 juillet 1971 d'orientation de l'enseignement technologique intègre dans le contenu obligatoire des conventions collectives nationales de branche devant être étendues, *« les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences »*. En l'espèce, l'adverbe *notamment* est très important puisqu'il rend juridiquement obligatoire la présence des diplômes professionnels dans la classification. Cette disposition de la loi de 1971 fut intégrée en 1973 dans l'article L. 133-5 du Code du travail d'alors. La lecture des débats parlementaires d'alors montre un double objectif à cette disposition[56]. D'abord, garantir des droits aux salariés diplômés en contraignant les négociateurs à intégrer les diplômes professionnels, notamment les nouveaux, tels le DUT[57] mais

[51] C. Cass. Civ. 1ère , 28 juin 1988, n°815.

[52] Loi n°92-678 du 20 juillet 1992, relative à la validation des acquis professionnels pour la délivrance des diplômes, J.O. Lois et décrets, 21 juillet 1992, p 9734

[53] Article R. 335-21 du Code de l'éducation. Précisons que le dernier alinéa de l'article L. 335-5.I. du Code de l'éducation prévoit qu'il peut être dérogé à l'obligation de garantir un accès à la certification par la VAE « pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder ».

[54] Conseil d'État, 4ème sous-section, 20 mai 2005, n°266543, Inédit au Recueil Lebon.

[55] Arrêtés Parodi-Croizat pris à partir du 11 avril 1945.

[56] Assemblée nationale, Séance du 8 juin 1971, J.O. Débats parlementaires, 9 juin 1971. p. 2490.

[57] Décret 66-27 du 7 janvier 1966 portant création d'instituts universitaires de technologie, JO du 9 janvier 1966, p. 274

également le BEP, dans les classifications : l'absence d'une telle mention interdit, en effet, toute extension de la convention à l'ensemble des entreprises de la branche. D'autre part, il s'agit *« d'attirer vers l'enseignement technique un plus grand nombre d'éléments de valeurs » en garantissant que « les diplômes délivrés puissent servir immédiatement à obtenir la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'individu en permettant à celui-ci d'accomplir des tâches correspondant à son niveau de formation et avec un salaire correct »*[58]. L'affirmation du lien diplôme-emploi-salaire est explicite.

Consacré législativement depuis 1971, ce lien entre le diplôme et les classifications professionnelles a été subrepticement supprimé en 2008, à l'occasion de la réécriture du Code du Travail, dont la précédente version datait de 1973. Initiés de façon très générale en 2004[59], ces travaux de recodification du droit du travail (Radé, 2006) ont été relancés en 2006 par la loi sur « le développement de la participation et de l'actionnariat salarié » dont l'article 57 autorise le Gouvernement « à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification ».

Or, la lecture du nouveau code du travail, applicable depuis le 1er mai 2008[60], montre que l'obligation de re-codifier *à droit constant* n'a pas été entièrement respectée par le gouvernement puisque le nouvel article L.2261-22 se contente d'imposer, pour qu'une convention collective de branche soit étendue, la présence des « *éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* », sans que n'apparaisse dorénavant la mention obligatoire des diplômes professionnels. La particularité du processus législatif par voie d'ordonnance est de se dérouler sans débats parlementaires sur les dispositions précises de cette réforme. Malgré les investigations menées dans le cadre de cette recherche, il ne nous a pas été possible de déterminer où (quelle administration centrale ?) et surtout pourquoi cette suppression a été effectuée à l'occasion de la recodification.

Il appartient donc aux partenaires sociaux d'accorder une place aux certifications dans les classifications professionnelles sans y être dorénavant contraints par la loi. Des travaux en sociologie des relations professionnelles (Saglio, 1987) ont montré qu'une analyse des conventions collectives fait apparaître une hétérogénéité des modèles conventionnels sur le sujet, comme nous le verrons dans le chapitre 2 de ce rapport.

1.3. La reconnaissance de la certification acquise en cours de contrat : la diversité des approches

Ce pouvoir de l'employeur en matière d'appréciation de la qualification du salarié se retrouve également tout au long de l'exécution de la prestation de travail par le salarié (Luttringer, 1994). Le code du travail n'établit ainsi aucune obligation réellement contraignante quant à la reconnaissance d'une formation suivie, et *a fortiori*, d'une certification obtenue par le salarié en cours de contrat de travail (Caillaud, 2004).

1.3.1. Les obligations de négociation collective

Sous l'angle des relations collectives de travail, la loi du 16 juillet 1971, en portant organisation de la formation professionnelle dans l'entreprise, est à l'origine d'un droit nouveau pour le salarié : celui de

[58] Assemblée nationale, séance du 8 juin 1971, op.cit, p. 2490.

[59] Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, JO Lois et décrets, n°287 du 10 décembre 2004 page 20857.

[60] Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, JO Lois et Décrets, n°0018 du 22 janvier 2008 page 1122.

se former sur le temps de travail, de progresser socialement et professionnellement, notamment par une implication des entreprises dans la formation continue (Pery, 1999). Cependant, elle ignore une vieille revendication des organisations syndicales, à savoir la prise en considération des actions de formation professionnelle des salariés par les employeurs au niveau de la qualification de leur emploi ou de la rémunération. Cette demande est toutefois satisfaite par la loi Rigout du 24 février 1984 qui donne compétence aux partenaires sociaux pour intégrer, parmi les thèmes de la négociation quinquennale obligatoire de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, « la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation »[61].

Le législateur impose seulement une négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, portant notamment sur la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience[62.] Cette négociation s'analyse comme une obligation de moyens (négocier), mais en aucun cas comme une obligation de résultat (conclure un accord). Une analyse des accords collectifs en la matière montre que les branches se sont plutôt orientées vers le versement de gratifications financières ponctuelles (primes…) plus que vers des évolutions pérennes d'emplois ou de rémunération (Caillaud, 2011) (Cf. partie II de ce rapport).

1.3.2. La reconnaissance de la certification dans les contrats spéciaux : l'origine des CQP

La reconnaissance des certifications dans les contrats atypiques de travail, plus précisément, de formation en alternance, aborde évidemment la question du rapport à la certification, d'une manière différente que pour les contrats classiques (CDI ou CDD). L'apparition des Certificats de Qualification professionnelle à partir du milieu des années 1980, illustre parfaitement cette particularité.

Cette apparition des CQP ne doit rien à une intervention spontanée et enthousiaste des autorités publiques. Elle marque au contraire l'aboutissement d'un long affrontement, au cours des années 80, entre elles et les partenaires sociaux. La création des CQP répond aux questions : quelles certifications peuvent et doivent être délivrées à l'issue d'une formation alternée suivie dans le cadre d'une politique de lutte contre le chômage ? Quelle doit être leur reconnaissance en matière de carrière et de rémunération ?

A partir de la fin des années 70, une solution ne passant pas par les certifications officielles est envisagée par les pouvoirs publics. En effet, dans une nouvelle optique, la loi Legendre du 12 juillet 1980 institue des attestations de qualification homologuées[63] comme sanction d'une formation alternée, les plaçant ainsi au même niveau que les diplômes et titres de l'enseignement technologique. Cette voie n'est cependant pas suivie par l'ordonnance du 26 mars 1982[64], inspirée par le Rapport SCHWARTZ, qui mobilise l'ensemble des acteurs sociaux et consacre le diplôme comme seule issue à la recherche d'une qualification professionnelle. Si les pouvoirs publics n'ont pas pu sortir d'un certain classicisme (Guilloux, 1998) concernant la sanction de ces formations, il n'en est pas de même pour les partenaires sociaux dont les initiatives peuvent être considérées comme les premières atteintes au monopole étatique de certification des acquis. Incontestablement, l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 fait date dans ce domaine, puisqu'à l'occasion de la création des CQP, il tente de sortir de leur torpeur les Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi de chaque branche en leur attribuant compétence « pour indiquer les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre de ces contrats ».

---

[61] Article L. 933-2 du Code du travail issu de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

[62] Article R2241-9 du Code du travail.

[63] Attestations de qualification homologuées qui, malgré leur nom ne sont pas des titres homologués suivant la procédure de la loi de juillet 1971.

[64] Ordonnance n° 82-272 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de 16 à 18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

Selon les termes mêmes de cet accord, le diplôme n'est plus *qu'une* des finalités des contrats de qualification. Il restait alors à définir d'autres qualifications pertinentes, du moins en théorie, car quelques mois plus tard le législateur adoptait un texte[65] fondé sur une toute autre philosophie. Au pouvoir des branches consacré par l'accord de 1983, véritable défi puisqu'il s'agissait de relancer d'anciennes institutions paritaires, on préféra une optique à la fois plus contractuelle et plus étatique. Contractuelle puisqu'il revient à l'employeur lui-même de s'engager à fournir un emploi aux jeunes et de leur assurer une formation qui leur permette d'acquérir une qualification professionnelle entrant « *dans le champ de l'article 8 de la loi du 16 juillet 1971*[66] *ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche* ». La loi Rigout opte aussi pour une voie plus étatique que celle de l'accord de 1983 et ce à deux titres. Tout d'abord, seules les entreprises habilitées préalablement par l'administration pourront recourir aux contrats de qualification et donc s'engager dans cette voie. Ensuite et surtout, l'objectif du contrat reste traditionnel : un diplôme ou une qualification censés avoir un effet immédiat en matière d'emploi puisque reconnus dans une classification de branche. Or, cette dernière alternative est réduite par une circulaire du 1er octobre 1984 aux seuls diplômes et titres homologués reconnus ou en voie de reconnaissance par une convention collective. Le partage des compétences reste donc classique : les diplômes officiels demeurent les débouchés légitimes des formations en alternance et les partenaires sociaux ont pour seul rôle de placer ces certifications dans les grilles de classification. Dès lors, la loi de 1984 ne mentionne pas l'existence des commissions paritaires nationales pour l'emploi et, par conséquent, ne leur attribue aucune compétence en ce domaine. L'année 1986 marque alors un tournant sur cette question puisque une circulaire du ministère du travail du 27 février 1986 donne compétence aux branches pour définir les qualifications qu'il leur paraîtrait nécessaire de promouvoir au regard de la situation de l'emploi et de son évolution (Guilloux, 1998). C'est surtout l'ordonnance du 16 juillet 1986 qui consacre pleinement les souhaits émis par les partenaires sociaux lors de la signature de l'accord du 26 octobre 1983 en permettant aux employeurs de conclure des contrats de qualification « *visant à faire acquérir aux jeunes une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire de l'emploi de la branche professionnelle* ». Des conséquences d'inégales importances découlent de ce texte. D'abord, l'employeur ne peut signer de tels contrats que si la branche y souscrit. Cette dernière doit donc rechercher d'autres qualifications que les certifications des pouvoirs publics. Or, au lieu de se contenter de cette recherche, diverses branches vont saisir cette opportunité pour s'engager elles-mêmes dans la construction d'un processus complet de certification, soutenue en cela par toutes les lois et tous les accords postérieurs, notamment la loi de modernisation sociale de 2002 (*cf.* Supra).

1.3.3.La législation sur la reconnaissance de la qualification

En application des différents ANI relatifs à la formation et des législations progressivement adoptées depuis 1970-1971, plusieurs dispositifs du Code du travail impactent directement la reconnaissance de la qualification, notamment de diplôme et de certifications :

- la reconnaissance du droit à la qualification et à la VAE ouvert à tout travailleur ;
- les contrats en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation ;
- des dispositifs accessibles au seul salarié ;
- des obligations de négociation au niveau de la branche.

L'objet des développements qui suivent n'est donc pas une analyse critique du droit de la formation, mais simplement de présenter les dispositifs existants dans le Code du travail, directement inspiré des ANI, permettant à un salarié d'accéder ou de reconnaitre des certifications professionnelles.

[65] Loi Rigout du 24 février 1984.
[66] Loi n°71-577 du 16 juillet 1971.

a) La reconnaissance du droit à la qualification et la VAE ouvert à tout travailleur

Le droit à la qualification.

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

(Article L6314-1 modifié par loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 22 (V)

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation *(Article L6313-11)*

b) Les contrats en alternance :

Dans les contrats de formation en alternance, les diplômes et les certifications présentent un caractère ambivalent :

- ils sont l'objet du contrat lui-même ;
- leur faible niveau est une des conditions d'accès au dispositif lui-même.

Le contrat d'apprentissage.

L'apprentissage a pour objet de 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. (*Article L6211-1)*

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et peut varier entre un et trois ans. Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. (*Article L6222-7)*

Par dérogation, la durée du contrat peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

1° De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

2° De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

3° Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;

4° Dont la préparation a été commencée sous un autre statut. (*Article L6222-9)*

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole. Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle, du certificat

d'aptitude professionnelle agricole ou du brevet professionnel agricole appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'une année. (*Article L6222-22-1)*

Le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

(Article L6325-1 modifié par loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 23 (V)

Les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les personnes mentionnées aux 3° et 4° du même article bénéficient du contrat de professionnalisation *(Article L6325-1-1)*

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée *(Article L6325-3)*

c) Les dispositifs de formation ouverts aux salariés.

La période de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés. *(Article L6324-1 modifié par loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 23 (V)*

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes notamment au salarié 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 ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle (…) *(Article L6324-2 modifié par loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 - art. 23 (V)*

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise *(Article L6324-3)*

Une convention ou un accord de branche détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation *(Article L6324-4)*

Le droit individuel à la formation (DIF)

Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise (…). A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont

les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1. *(Article L6323-8)*

d) La reconnaissance des actions de développement des compétences dans le cadre du plan de formation, accomplis hors temps de travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. *(Article L6321-8)*

En conclusion, en matière individuelle, les obligations de l'employeur de reconnaître une formation suivie par le salarié ne sont que récemment apparues dans la législation nationale et ne visent que les cas où cette dernière s'est déroulée hors temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du droit individuel à la formation (DIF)[67].

Une fois encore, il faut constater la faiblesse des obligations légales en la matière. En effet, la priorité d'accès à un emploi conforme à la formation du salarié est à durée déterminée -un an- et dépend de l'employeur, seul juge de la capacité d'un salarié à satisfaire les exigences de l'emploi.

67 Aucune disposition du code du travail ne vise la reconnaissance d'une certification acquise en congé individuel de formation (CIF).

2. LES DYNAMIQUES ET MODÈLES DE NÉGOCIATIONS (1970-2000)

Une classification présente des enjeux considérables au cœur des relations professionnelles puisqu'en classant les emplois par ordre hiérarchique et en les affectant d'un coefficient, elle détermine la rémunération des salariés. Ce classement ne reste toutefois pas figé une fois le salarié entré dans la branche ou dans l'entreprise. La construction d'un droit à la formation professionnelle continue, à partir de 1971, dans lequel s'inscrit un droit à la qualification professionnelle depuis 1990[68], permettent à des salariés d'acquérir de nouvelles qualifications personnelles et de nouveaux diplômes. Ici encore, la négociation collective permet parfois la prise en compte de ces nouvelles certifications dans un but d'augmentation de salaire ou de promotion.

2.1. Les négociations de classifications

Compte tenu de l'importance sociale des classifications, les pouvoirs publics sont longtemps intervenus dans cette opération (Saglio, 1986). Ainsi, au lendemain de la seconde guerre mondiale, elle conduit le gouvernement à établir par voie réglementaire une correspondance rigide entre la qualification du travail et le niveau de la rémunération des emplois. Ces grilles fixées de façon unilatérale par les arrêtés Parodi-Croizat, adoptés entre 1945 et 1950, classaient les salariés en plusieurs groupes professionnels : les ouvriers regroupés en trois catégories (manœuvre, ouvriers spécialisés et ouvriers professionnels), les employés, les techniciens, les dessinateurs et les agents de maîtrise. Au sein de ces catégories, tous les emplois étaient décrits avec précision et de manière exhaustive[69], hiérarchiquement classés à l'intérieur de filières distinctes et affectés d'un coefficient de rémunération. Ces descriptions reposaient sur l'application de deux critères essentiels : le salaire effectif et les connaissances nécessaires sanctionnées par un diplôme (Saglio, 1986).

L'importance du diplôme dans les arrêtés Parodi-Croizat est loin d'être négligeable. Elle tourne principalement autour du Certificat d'aptitude professionnelle dont la conception et le régime juridique sont alors en cours d'unification (Brucy, 1998). Le diplôme, lorsqu'il est présent dans la définition du métier, devient une qualité attachée à la personne du salarié (Jobert et Tallard, 1995). L'exemple des définitions de l'ouvrier spécialisé et de l'ouvrier professionnel est à ce titre, très explicite. Le premier exécute « *des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un CAP* », le second possède « *un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un CAP et a satisfait à l'essai professionnel d'usage* ». Deux remarques doivent être faites. Dans un premier temps, la possession du CAP par le salarié n'en fait pas automatiquement un ouvrier professionnel. Il apparaît, en effet, que « l'essai professionnel d'usage » sera déterminant aux yeux de l'employeur pour lui attribuer cette qualification et la rémunération afférente. Dans un second temps, le rôle du diplôme est de mettre en relation son titulaire avec un métier déterminé. Le diplôme qui permettra de différencier les deux ouvriers est donc attaché à une spécialité précise. Un ouvrier ne pourrait donc pas faire valoir son CAP si celui-ci n'était pas de la même spécialité que le métier

[68] Article L6314-1 du Code du travail : « Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation;
2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ».

[69] On trouvait sept définitions pour les ouvriers et soixante-six pour les autres catégories regroupées.

effectué. Cela signifie que la distinction entre l'ouvrier spécialisé et l'ouvrier professionnel ne pourra être faite dans un métier précis que s'il existe un CAP propre à ce dernier. On conçoit dès lors qu'une telle disposition ait pu entraîner l'apparition de nombreux CAP. Dans ce système, le diplôme ne jouera aucun rôle pour toutes les branches n'ayant pas recours à une main d'œuvre qualifiée.

Ce système rigide mis en place par les arrêtés Parodi-Croizat perd de sa valeur avec la loi du 11 février 1950 qui, en restituant aux partenaires sociaux le pouvoir de fixer librement le niveau des salaires, fait de l'opération de classification des emplois un domaine d'intervention de la négociation collective de branche. Cependant, pour éviter toute période d'incertitude entre l'application de la loi et la conclusion d'un accord de classification, le texte prévoit le maintien des arrêtés Parodi-Croizat jusqu'à l'aboutissement des négociations. Celles-ci s'engagèrent rapidement au niveau des branches et n'aboutirent, en fin de compte, qu'à la reprise du système antérieur en modifiant simplement les coefficients de salaire et en intégrant les nouveaux emplois. Pour cette raison, on peut encore parler, à cette époque, de maintien du système Parodi-Croizat.

Cependant l'évolution des emplois dans les entreprises, notamment la re-concentration des postes, la parcellisation des tâches et l'apparition de nouveaux emplois (Yung-Hing, 1989) entraînent, au début des années soixante, une rapide obsolescence des classifications existantes ; l'assimilation des nouveaux emplois au sein des anciennes grilles montre alors ses limites. La décennie des années soixante est marquée par la généralisation des tentatives d'adaptation du système : le point n° 5 du protocole de Grenelle prévoyait la réunion de commissions paritaires pour, entre autres, « la révision des classifications professionnelles et leur simplification ». Cette simplification souhaitée avait donc pour corollaire l'engagement de nouvelles négociations et surtout l'exploration de nouvelles méthodes de classifications des emplois par les branches professionnelles. C'est ainsi qu'à partir des années 70 de nouvelles formes de classification furent adoptées, fondées sur de nouveaux critères. Cependant, soucieux d'éviter la répétition des difficultés nées après la loi de 1950 (à savoir l'adaptation des grilles aux nouveaux métiers), le législateur intervient pour imposer une négociation de branche sur les classifications tous les cinq ans et intègre dans le contenu obligatoire des conventions collectives, « les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an »[70], mettant ainsi l'accent sur certains critères de classification, disposition aujourd'hui disparue dans le nouvel article L. 2261-22. (Cf Supra)

Cette disposition de 1971 appelle plusieurs remarques. D'abord, le législateur n'intervient pas dans la détermination des critères de classifications sauf sur un point : la question des diplômes. Ceux-ci demeurent des éléments essentiels servant à la détermination des classifications. Ensuite, la nature des diplômes concernés apparaît comme un point important : il doit s'agir de diplômes professionnels ou d'équivalences ce qui d'emblée exclut certains diplômes tel que le Baccalauréat général comme nous pourrons le constater. Enfin, la date de création du diplôme fait l'objet d'une grande attention puisqu'une certaine ancienneté est imposée à une certification pour qu'elle soit intégrée dans les éléments de la classification. Nous aurons l'occasion de revenir sur les conséquences importantes de ces dispositions.

Ces obligations de négocier régulièrement et de simplifier les grilles de classifications ont fait éclater la prééminence de l'ancien modèle des arrêtés Parodi-Croizat.

Selon les époques, plusieurs modèles de classifications ont ainsi pu être identifiés.

[70] Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 devenu article L. 133-5 du Code du travail puis L. 2261-22 du Code du Travail en 2008.

2.1.1.Les classifications des années 70-80

Au milieu des années 1980, les travaux menés par Jean Saglio ont permis l'identification de quatre types de classification (Saglio, 1986), issues des négociations menées de 1968 à la fin des années 70, milieu des années 80.

Le maintien du système Parodi

Dans certains cas, les négociations ont abouti au maintien de l'ancien système Parodi-Croizat, caractérisé par la simple énumération des postes sans aucune description de l'emploi Ces situations apparaissent dans les branches où la négociation collective est faible ou difficile.

L'amélioration du système Parodi

Dans une seconde catégorie de professions, au contraire, le système Parodi-Croizat a été maintenu et amélioré par la présence d'une description poussée des emplois notamment autour des connaissances professionnelles. Si pour certaines, la possession de ces diplômes est indispensable à l'exercice de la profession, les autres ont conservé un lien fort entre le diplôme possédé par le salarié et l'emploi du fait de leur attachement à la notion de métier, marquant ainsi une volonté traditionnelle de négociation et un certain corporatisme (Saglio, 1987)

Le modèle « Fonction publique aménagée »

Tout en rejetant le modèle « Parodi », certaines branches ont conservé un lien juridique entre l'emploi du salarié et ses diplômes. Sous l'influence de l'Etat, les négociations ont abouti à la mise en place de grilles désignées sous le nom de « fonction publique aménagée » (Saglio, 1987). Celles-ci se distinguent par la reconnaissance de la place très importante voire même indispensable du diplôme pour accéder à certains emplois.

Pour Jean Saglio, il s'agit de branches d'activités se considérant comme « des substituts de service public » pour des raisons économiques ou fonctionnelles.

D'un point de vue économique, on trouvera des branches dépendant de subventions publiques, dépendance qui influence alors directement les rapports internes de travail. Les professions appartenant à un secteur où l'Etat est fortement présent économiquement et, donc influent, entrent dans cette catégorie. Si la possession du diplôme n'apparaît juridiquement pas indispensable à l'exercice professionnel, elle peut entraîner l'attribution automatique d'un certain classement et des majorations de coefficient salarial. Jusqu'à sa dénonciation par les employeurs, la convention collective des banques de 1952 était caractéristique d'une telle conception. Ainsi, le titulaire d'un CAP d'employé de banque se voyait attribuer sans conditions le coefficient 320 au même titre qu'un « agent accomplissant des travaux d'exécution simples nécessitant une formation appropriée ou une pratique suffisante »[71]. La profession semblait attachée à conserver un lien entre les diplômes effectivement possédés et l'emploi exercé. La particularité des grilles « Fonction publique aménagée » de ce type est de favoriser le classement automatique d'une personne titulaire d'un diplôme sans pour autant se fermer aux non-diplômés. La qualification individuelle de ces derniers, repose alors sur l'emploi qu'ils occupent et non sur leurs caractéristiques personnelles. Deux conceptions de la classification coexistent ainsi dans une telle grille : l'une, destinée aux diplômés, est fondée sur un rapport diplôme-salarié, l'autre, pour les non-diplômés, est axée sur un rapport salarié-emploi.

D'un point de vue fonctionnel, les activités de la branche suppléent l'intervention publique dans des domaines comme l'éducation ou la formation. Ainsi en est-il des professions sanitaires et sociales, juridiques ou d'enseignement pour lesquelles les autorités publiques ont imposé, pour exercer, la possession de certaines certifications, généralement post baccalauréat. Le rapport au diplôme se fonde sur la conception du monopole des actes professionnels (Caillaud, 2000).

[71] Article 52 de la convention collective des banques du 20 août 1952 modifié par l'accord du 7 janvier 1987.

Les grilles à critères classants

L'apport le plus important des négociations engagées dans les branches à la suite du protocole d'accord de Grenelle et traduisant le mieux le souci de simplification des classifications exprimé par ses signataires est la naissance dans les années soixante-dix d'un nouveau type de grilles désignées sous les termes de « grilles à critères classants ».

Apparues avec l'accord du 20 juin 1974 dans les industries agricoles et alimentaires, les grilles à critères classants se développent après la signature de l'accord du 21 juillet 1975 dans la métallurgie, tant en nombre de branches ayant adopté cette technique qu'en nombre de salariés concernés par ces classifications soit plus de 2 500 000 salariés simplement par l'accord signé dans la métallurgie (Jobert et Tallard, 1995). Les grilles à critères classants seront le propre des branches pour lesquelles la description précise des emplois n'apparaissait plus possible du fait de leur diversité, c'est-à-dire, pour l'essentiel, les grandes branches industrielles[72] ainsi que celles du tertiaire de haut niveau[73].

Fondées sur des méthodes modernes de qualification du travail (Saglio, 1986), elles définissent des critères d'évaluation, précisément déterminés, permettant de classer les emplois en niveaux ou en groupes. Ainsi, l'accord de 1975 dans la métallurgie regroupe l'ensemble des catégories d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant lui-même subdivisé en trois échelons et chaque échelons affecté d'un coefficient. Les critères classants interviennent alors pour définir les différents niveaux.

Malgré la quantité de critères qui pouvaient être retenus à l'origine, on constate que les accords signés n'en retiennent qu'un nombre limité. Plusieurs se sont d'ailleurs inspirés sur celui de la métallurgie en en reprenant les critères, à savoir : l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises[74]. Toutes les branches n'ont cependant pas suivi la même voie puisque la chimie retient, quant à elle, la précision des consignes, la répétitivité des travaux, les exigences physiques et le niveau des connaissances requises[75]. On note donc que si des critères peuvent varier d'une branche à une autre, celui des connaissances requises semble commun. C'est à ce niveau que la question des diplômes dans ce type de classification prend toute son importance. En effet, l'intérêt et surtout l'objectivité des critères classants reposent sur la méthode permettant de les évaluer dans les différents emplois. Selon les termes mêmes de l'accord relatif à la métallurgie, ces connaissances sont précisées « par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux ». Cette référence se traduit en pratique par la mise en correspondance de chaque niveau de la classification avec un des niveaux de formation défini par la circulaire de 1967 de l'Education nationale[76], lesquels sont définis par des diplômes. Sans faire référence aux niveaux de la circulaire de 1967, la classification de la chimie s'appuie dans la définition des cinq groupes d'ouvriers, d'employés et de techniciens qu'elle retient, sur des connaissances sanctionnées par la possession de diplômes explicitement énumérés. On remarque cependant que le regroupement de ces derniers correspond exactement à celui retenu par l'Education nationale.

Au-delà de ces remarques qui ne s'attachent qu'à la forme de la classification, il convient de s'arrêter sur l'importance juridique qu'occupe le diplôme dans la définition de ces niveaux ou de ces groupes. Cette correspondance entre niveaux de poste et niveaux de formation ne doit pas être interprétée strictement. D'abord les connaissances ne sont qu'un des critères définissant l'emploi, critère qu'il convient de lier à l'autonomie, la responsabilité et le type d'activité pour la métallurgie et à la répétitivité, aux consignes et aux exigences physiques pour la chimie. Si ces connaissances sont

[72] Métallurgie (accord du 21 juillet 1975), chimie (accord du 10 août 1978), transformation des matières plastiques (accord du 15 octobre 1979), caoutchouc (accord du 20 avril 1984), coopératives laitières, tuiles et briques (accord au 15 février 1985), industries de la conserve (accords des 18 novembre 1992 et 6 mai 1997)...

[73] Exploitation thermique, bureaux d'études techniques (accord du 15 décembre 1987), société de courtage et d'assurance, société de bourse (accord du 20 octobre 1990)...

[74] Préambule de l'accord du 21 juillet 1975, Convention Collective de la métallurgie, J.O. n°

[75] Annexe 1 de l'accord du 10 août 1978. Convention Collective des industries chimiques, J.O. n° 3108.

[76] Cf. Annexe 7.

établies en référence aux niveaux de l'Education nationale, elles peuvent être obtenues, soit par la voie scolaire ou par une formation équivalente, « soit par l'expérience professionnelle ». La notion de niveau ou de groupe dans ces classifications n'est donc qu'indirectement liée à celle de diplôme. S'il est fait référence aux « connaissances » que la possession du diplôme atteste en temps normal, celles-ci sont, selon les termes mêmes de l'accord de la métallurgie, « requises » mais non nécessairement « acquises » par le salarié comme l'imposerait l'exigence de possession du diplôme. La convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, fondée elle aussi sur des critères classants le précise expressément : « *La référence aux diplômes ne signifie pas l'exigence de la possession des diplômes mais l'exigence de l'acquisition effective et donc contrôlable des connaissances équivalentes* »[77]. Le diplôme ne possède donc qu'un rôle d'indicateur d'un niveau général de connaissances mises en œuvre à l'occasion d'un emploi. Cette considération abstraite apparaît d'autant mieux que la définition des groupes aussi bien dans la métallurgie que dans la chimie ne fait référence qu'à la spécialité du diplôme considéré.

Quelles sont les enjeux et les conséquences de telles dispositions ? Ne retenir pour ces emplois que des personnes possédant les diplômes mentionnés dans la classification aurait présenté de graves inconvénients. En premier lieu, la possession d'un diplôme n'est qu'une garantie théorique de la détention de connaissances qu'il convient de vérifier par la pratique de l'emploi. En conséquence, dans les branches ayant des grilles à critères classants le salarié ne pourra pas contester sa qualification s'il constate qu'il se situe à un niveau inférieur à celui auquel son diplôme apparaît dans la classification. Cette qualification s'apprécie ainsi au regard des fonctions réellement exercées et non en fonction des diplômes détenus[78]. Ensuite, ces dispositions permettent de tenir compte des qualités acquises par les salariés ayant de l'expérience, comme le rappellent ces deux accords, c'est-à-dire de prendre en considération l'acquisition informelle de connaissances et essentiellement l'ancienneté des salariés, grande absente des critères de la classification.

Dans la classification proposée par Jean Saglio, le diplôme apparaît donc comme un des éléments les plus anciens et les plus présents. Cependant, du fait de la diversification des modèles de grilles depuis la guerre et des particularités propres à chaque branche, son rôle dans la définition des emplois et des droits qu'il confère à ceux qui le détiennent, présente des caractères différents voire opposés. Ainsi, les grilles de type « Parodi », « Parodi améliorée » ou « fonction publique aménagée » l'appréhendent sous l'angle d'un attribut personnel du salarié, lui permettant soit d'accéder à un emploi, soit de se voir attribuer automatiquement un certain coefficient. A l'opposé, les grilles les plus récentes et les plus importantes en nombre de salariés couverts par la branche considèrent le diplôme d'une façon doublement abstraite. D'abord, il n'est pas lié au salarié en tant que tel mais sert de critère de définition d'un emploi déterminé. Enfin, il n'est qu'un indicateur d'un niveau de connaissances. Ainsi, l'opération de certification qui atteste juridiquement de l'atteinte par une personne d'un niveau de formation n'est pas reconnue : le diplôme n'a somme toute qu'une valeur d'étalon qui ne permet donc pas, en pratique, à son titulaire de le faire valoir.

2.1.2.Les négociations des années 90

Si l'on veut tenir compte des remarques de Saglio, selon lequel « *chaque négociation de branche a sa dynamique propre, qui n'est pas constamment cohérente avec le mouvement d'ensemble* » (Saglio, 1987) il est indispensable de conduire des investigations particulières auprès de quelques branches qui ont négocié un nouveau système de classification dans les années 2000, afin de valider une typologie des accords de classification.

C'est en adoptant ce type de démarche méthodologique que Michèle Tallard et Annette Jobert ont pu faire le constat au milieu des années 90 que les grilles de classification résultent de l'empilement de plusieurs strates, les grilles Parodi, les grilles critères classants des grandes branches industrielles des

[77] Article 34 de la convention collective nationale des Hôtels, cafés, restaurants.
[78] Soc. 14 avril 1988, Bull. V n° 230 et 232.

années 70 et les grilles négociées dans les années 90. Elles constituent donc un ensemble très hétérogène conduisant à une prise en compte diversifiée des diplômes.

Les cinq modèles de branche proposés par ces auteurs (Jobert, Tallard, 1993) rendent compte de l'articulation formation-qualification en fonction d'une série de variables caractéristiques des branches et de leur environnement (types de relations professionnelles, caractéristiques économiques de la branche, mode d'organisation du travail et caractéristiques de la main d'œuvre, rôle de l'Etat, …). Autant de dimensions qui ne transparaissent pas à la simple lecture des accords de classification. Dans leurs travaux, Jobert et Tallard identifient cinq modèles de régulation de branche.

Le modèle de la métallurgie

Ce modèle est la caractéristique des grandes branches industrielles. Il se caractérise par une représentation syndicale forte, des entreprises qui emploient une main d'œuvre qualifiée… La classification fait apparaitre des garanties de classement accordées aux diplômés. Par ailleurs, une importante activité de négociation démontre une forte régulation de branche en matière de formation.

Le modèle des branches industrielles dérivées d'activités artisanales

La régulation de branche est forte, les organismes paritaires sont très actifs, des références au métier continuent à exister malgré la dimension industrielle qui a orienté la grille vers un classement des postes. Le diplôme s'inscrit dans une référence au poste dans les services de production tandis qu'il est fait référence à la classification des hommes pour les emplois qui font appels à des compétences spécifiques à un métier. Deux logiques concomitantes de construction de grilles se mêlent. La référence forte au diplôme est manifeste dans l'institution de seuils d'accueil, tout en continuant à valoriser le métier dans la définition des compétences requises.

Le modèle industriel et tertiaire archaïque

Il regroupe un ensemble de branches qui connaissent une faible activité de négociation de branche, la formation n'est pas un enjeu majeur de régulation de branche comme le montre la quasi absence de diplômes dans les grilles (Jobert et Tallard, 1993).

Les branches artisanales

La connaissance de base du métier est sanctionnée par le CAP ou le BEP de la spécialité et la progression dans la qualification y est fonction de l'ancienneté. Ces branches témoignent d'un fort intérêt pour la formation initiale et continue (alternance et apprentissage) et mettent en œuvre des CQP pour les activités qui ne relèvent pas du métier.

Les modèles influencés par l'Etat

Ce modèle est caractérisé par un ensemble de grilles qui peuvent être rapprochées du modèle fonction publique aménagée (Saglio, 1987). Comme les professions sanitaires et sociales pour lesquelles la détention du diplôme constitue une condition d'accès à l'emploi et la progression s'effectue selon des règles d'ancienneté très codifiées. Se classent dans ce modèle les grilles des marchés professionnels fermés où le diplôme est absent mais où l'accès au titre réglementé par l'Etat est essentiel. Ce modèle concerne aussi des branches très faiblement concentrées comme le commerce de détail où l'action de l'Etat (au travers de commission mixtes de négociation) a permis de délimiter les contours de branches peu structurées. Les acteurs sont faibles et la régulation de branche discontinue, ce contexte explique le caractère flou des références au diplôme, l'emploi d'une main d'œuvre non qualifiée n'encourage pas des évolutions professionnelles. Ce modèle rassemble également des branches plus dynamiques, plus articulées sur des professions, où le rôle du diplôme est important tout comme l'attention portée aux questions de formation continue

2.1.3.Etat des lieux en 2000

En 2001, à la demande de la Direction des relations du travail (DRT), le Cabinet Circé a réalisé une analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche (Circé, 2001). A la différence des travaux précédemment cités, les auteurs ne s'essayent pas à une nouvelle typologie des modèles de classifications de branches, se référant à celles établies par Jean Saglio, reprises dans un mode d'emploi des classifications professionnelles publiées sous l'égide du ministère de l'Emploi en 1992.

Dans le cadre de notre recherche, l'un des intérêts majeurs de cette étude réside dans les longs développements consacrés à la place des diplômes, titres et certificats, soulignant notamment la variabilité de leur rôle selon le type de grille et leur relativisation au milieu d'autres critères de classifications, autant de point sur lesquels nous reviendrons ultérieurement (*cf.* Partie II de ce rapport).

2.2. Les négociations sur la reconnaissance de la formation

La période faisant l'objet de cette recherche (2001-2010) a vu la signature de deux accords nationaux interprofessionnels entrant dans le champ de la formation professionnelle :

- l'ANI du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle retranscris dans le Code du travail par la loi du 4 mai 2004 relative à la « formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ». Par Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux ont rassemblé dans un texte unique, les dispositions maintenues de l'ANI du 3 juillet 1991 et celles de l'ANI du 20 septembre 2003. La première partie fixe les conditions d'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le seconde situe la place de la formation initiale technologique et professionnelle en particulier l'apprentissage.
- 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, retranscris dans le code du travail par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'ANI du 5 octobre 2009 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle rassemble les dispositions maintenues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et celles de l'accord du 7 janvier 2009.

Il nous parait indispensable de revenir sur le contenu de ces deux ANI avant de se pencher sur le bilan de la négociation de branche sur la reconnaissance de la formation.

2.2.1.La négociation nationale interprofessionnelle

Les ANI de 2003 et 2009 présentent la caractéristique d'avoir fait l'objet d'une signature unanime de l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA) et de salariés (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC) au niveau national et interprofessionnel.

a). L'ANI du 20 septembre 2003

Il comprend cinq dispositions intéressant les diplômes et les certifications professionnelles. Trois seront retranscrites par le législateur alors que deux demeurent au niveau conventionnel.

- Le droit individuel à la formation (DIF) (Article 6)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er du présent accord et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;

- **les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.**

- Le contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi (article 10)

L'ANI met en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ce contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire **d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche**.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;

- **une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes**

- La période de professionnalisation pour des salariés des entreprises (Article 11)

L'ANI institue une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux travailleurs handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- **d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche** ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Deux autres dispositions de l'ANI ont trait au domaine des diplômes et des certifications sans pour autant être adoptées par le législateur de 2004 :

- La validation des acquis de l'expérience (article 3)

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur. Les signataires de l'ANI s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. Afin d'organiser et de favoriser le développement de cette validation, les parties signataires du présent accord décident de définir, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel à négocier au cours du premier semestre 2004, les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche. Pour établir la lisibilité d'ensemble, gage de mobilité intersectorielle et d'ouverture du marché du travail, les concepts et les définitions seront arrêtés au niveau interprofessionnel.

Cet accord précisera le rôle des branches professionnelles dans :

- l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de certifications correspondant à des qualifications recherchées ;

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à des actions de validation des acquis de l'expérience ;

- les modalités de la prise en charge des frais éventuels des membres qui participent à un jury de validation des acquis de l'expérience ;

- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification.

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions du présent article et d'organiser les passerelles ou équivalences nécessaires entre les divers types de certification.

- La formation qualifiante ou diplômante différée (article 12)

Dans un souci d'équité, les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale de 1 an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences ;

- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par le FONGECIF compétent.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les salariés concernés puissent bénéficier, au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

b). L'ANI du 7 janvier 2009

Il comprend plusieurs dispositions intéressant les diplômes et les certifications professionnelles.

Des déclarations de principe dans le préambule

« Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et simplifier les modalités de mise en œuvre ».

L'amélioration de la lisibilité des dispositifs de formation et la simplification des modalités de mise en œuvre concourent à favoriser l'appétence tant des salariés que des entreprises, notamment grâce à une communication renforcée.

Les dispositifs et leurs modalités de mise en œuvre doivent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et de suivre des actions de formation au sein de son entreprise, ou sur la base d'un projet professionnel et personnel en dehors de l'entreprise. Les différents lieux d'entrée dans une démarche de formation professionnelle doivent par ailleurs être identifiés : les OPCA pour les entreprises, les OPACIF pour les projets individuels des salariés et Pôle emploi, en lien avec les OPACIF, pour les demandeurs d'emploi.

Les actions à mener doivent être fondées notamment 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** ;

« Dépasser la logique de statuts pour intégrer une logique de projets et de parcours professionnels ».

Les partenaires sociaux mettent en œuvre des moyens spécifiques pour assurer la qualification ou la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, par des actions adaptées aux bénéficiaires et à leurs projets professionnels. A cet effet, un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est mis en œuvre afin d'en assurer le cofinancement sur la base d'une contractualisation avec les différents acteurs. Une attention particulière est portée aux salariés et aux demandeurs d'emploi qui sont les plus éloignés de l'emploi.

Sur la base de ces principes, les signataires de l'ANI décident de :

préciser les finalités, les modalités d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles, afin d'en faciliter l'obtention, renforcer les moyens susceptibles de développer l'accès à la validation des acquis de l'expérience, favoriser l'acquisition et l'actualisation d'un

socle de compétences intégrant la capacité à travailler en équipe, l'informatique et la bureautique, la pratique d'une langue étrangère ;

Un titre entier de l'accord (Titre III) est consacré à l'anticipation, la certification et le développement de la VAE. Il contient deux articles propres au champ des certifications professionnelles :

Dispositions concernant les certifications professionnelles

Une **première disposition** demande une intervention des pouvoirs publics, en particulier de la CNCP.

La mention des certifications professionnelles et des habilitations de personnes dans le passeport formation visé à l'article 18, qui a pour objectif de faciliter l'identification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles et extra-professionnelles que le salarié juge utile de mentionner, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait des expériences professionnelles, doit être favorisée.

A cet effet, les parties signataires du présent accord demandent à la CNCP de continuer à recenser, en lien avec les branches professionnelles, les habilitations de personnes et de les inclure dans un répertoire distinct des certifications professionnelles.

Une **seconde** implique la négociation de branche. Les signataires de l'ANI demandent aux branches professionnelles et à leurs CPNE de préciser les modalités d'élaboration et de validation des certificats de qualification professionnelle et, le cas échéant, des autres certifications professionnelles, ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, incluant la validation des acquis de l'expérience, à ces certifications professionnelles.

Une **troisième** implique les OPCA et le CPNFP. Dans le cadre de leurs missions, les OPCA peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification. Une évolution de leurs missions devra favoriser la capitalisation des méthodes, des outils et, s'agissant en particulier des certificats de qualification professionnelle, la reconnaissance commune ou mutuelle, par plusieurs branches professionnelles, des certifications obtenues.

Le CPNFP incitera si nécessaire, en accord avec les branches professionnelles concernées, et sur la base de périmètres communs, à la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches.

Cette capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels), doit en outre être favorisée par le CPNFP qui devra se doter des moyens nécessaires pour accomplir cette mission.

L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée.

Ce socle de compétences pourra être complété par la CPNE afin de tenir compte de la diversité des métiers.

Dispositions concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Une **première disposition** s'adresse aux certificateurs eux-mêmes. Afin de faciliter l'accès à la VAE, les parties signataires invitent les certificateurs à simplifier les modalités d'accès et les procédures de préparation des dossiers, lorsque celles-ci sont trop lourdes. Elles considèrent que l'accompagnement doit être mieux défini et renforcé, et que la réalisation d'une action de formation doit être facilitée, si celle-ci s'avère nécessaire pour l'obtention de la certification initialement visée.

Elles recommandent que les référentiels puissent permettre plus aisément aux candidats de connaître les exigences requises afin de se positionner.

Une **seconde** implique les branches. Il est demandé aux branches professionnelles et aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel de préciser par accord :

– les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience 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 ;

– les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

– 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 certificats de qualification professionnelle incluant les frais de procédures de validation des acquis de l'expérience.

Afin d'améliorer l'information, notamment des salariés qui souhaiteraient s'engager dans une démarche individuelle, les OPACIF compétents dans le champ du présent accord auront également pour mission de mettre à la disposition de tous les informations relatives aux conditions et modalités d'accès à la VAE ainsi que les conditions de prise en charge financière, incluant le congé de validation des acquis de l'expérience et les actions d'accompagnement.

2.2.2. Un bilan de la négociation de branche sur la reconnaissance de la formation à l'aube des années 2000

Les développements suivants s'appuient sur l'analyse de trois vagues de travaux menés depuis l'adoption de la loi Rigout de 1984 :

Les travaux de Patrick Guilloux et Annie Junter Loiseau à la fin des années 80 (Guilloux, 1986);

Les travaux de Patrick Guilloux, Jean Marie Luttringer et Marie José Mustel Gomez du Cabinet Circé à la fin des années 90 (Guilloux et al, 2000);

Caroline Rivier, Carine Seiler et Jean-Marie Luttringer du Cabinet Circé en 2004 (Rivier et al., 2004) .

a) la première vague de négociation des années 80

Malgré les sollicitations de la loi Rigout de 1984, peu de branches ont agi, pour donner une véritable valeur à la reconnaissance des qualifications acquises par des actions de formation, même si elles ont été suivies dans un but exclusivement promotionnel. Ce constat ne signifie pas que les négociations de branche ou d'entreprise portant sur ce sujet n'ont abouti à aucun accord. Simplement, la grande majorité des textes signés ne créent pour les employeurs aucune disposition contraignante qui les obligerait à tenir compte des évolutions de qualifications de leurs salariés en cours de carrière. Cette situation témoigne d'une volonté toujours maintenue de préserver les pouvoirs de l'employeur qui demeure ainsi le responsable exclusif de la promotion d'un salarié ou de son affectation à un autre emploi dans l'entreprise. La volonté des chefs d'entreprises de ne pas avoir à subir toute modification du niveau de leur salarié qui ne correspondrait plus à celui auquel ils ont été embauchés, se traduit dans un certain nombre d'accords par l'affirmation préalable que la formation suivie ne confère aucun droit automatique et en termes de classement, d'emploi ou de salaire.

Cependant, dès les années 80, quelques aménagements conventionnels ont été apportés à ce pouvoir exclusif de l'employeur sans en modifier fondamentalement la philosophie. C'est ainsi que certains accords de branche, sans aller jusqu'à la reconnaissance automatique des qualifications acquises par le salarié en cours de contrat, ont institué des mécanismes plus ou moins contraignants liant formation et promotion, se traduisant à deux niveaux, celui de l'emploi et celui de la rémunération.

De faibles incidences du diplôme sur l'évolution de l'emploi

Dans une grande majorité d'accords, les contraintes créées pour les employeurs en matière d'évolution des emplois suite à l'obtention d'une nouvelle qualification sont absolument nulles ou très faibles. La plupart de ces accords consistent, en effet, en de simples déclarations de principe invitant les chefs d'entreprise à prendre en considération les qualifications acquises par les salariés en cours de contrat, en cas de vacance de poste ou de création d'un nouvel emploi. Ces « invitations » prennent diverses formes qui se caractérisent toutes par leur absence d'effets contraignants. Il pourra s'agir d'une simple information des salariés nouvellement qualifiés portant sur les postes disponibles, leur nombre et les profils exigés. Dans la plupart des cas, la reconnaissance des acquis repose essentiellement sur les notions de « priorité » ou de « prise en compte » des dossiers des salariés concernés : priorité dans l'examen des candidatures à un poste vacant[79] et prise en compte des connaissances acquises en formation continue. Cependant, certaines branches sont allées beaucoup plus loin dans l'instauration de garanties accordées aux salariés nouvellement qualifiés et dans l'établissement d'un lien objectif entre formation et promotion.

A ce titre, l'accord signé dans la chimie[80] peut être considéré comme un intéressant modèle : il ménage parfaitement le principe de liberté d'appréciation par l'employeur des aptitudes de ses salariés et le souci du législateur de voir reconnaître les qualifications, principalement les diplômes professionnels, acquises du fait d'actions de formation en cours de contrat. Le salarié bénéficiera d'une promotion dans deux hypothèses : lorsque la formation est suivie à l'initiative de l'employeur (c'est à dire qu'elle s'inscrit dans le cadre du plan de formation) ou lorsqu'elle est suivie de sa propre initiative après que l'employeur lui ait garanti une fonction ou un emploi correspondant à son diplôme. Par contre, si l'action de formation émane de la volonté du salarié sans que son employeur lui ait donné une quelconque garantie sur des perspectives d'évolution en cas de réussite, l'entreprise peut manifester son intérêt sous forme d'un effort d'affectation. Bien entendu, la chimie n'est pas la seule branche à avoir adopté ce genre de démarche qui a pour but de donner une certaine objectivité à la reconnaissance des qualifications acquises en cours de contrat à l'attribution d'une promotion d'emploi. D'autres branches se sont évidemment engagées dans cette voie parfois en y ajoutant un certain nombre de conditions supplémentaires rendant plus difficile l'application du lien entre formation et promotion. Ainsi, dans la boucherie[81] ou la métallurgie, l'obtention d'un diplôme au cours d'une formation accomplie pendant le contrat, à l'initiative de l'employeur, n'entraînera une promotion que si le poste visé par le salarié et les moyens de le financer n'ont pas disparu.

Il apparaît donc indéniable que les diplômes acquis en cours de contrat n'entraînent aucun droit à une promotion dans l'emploi et ne repose en fait que sur la volonté exprimée par l'employeur avant l'entrée en formation. Cette conception figée de l'évolution de la carrière d'un salarié est en fait la traduction de deux principes du droit du travail : le pouvoir de direction de l'employeur et l'importance du contrat de travail. En effet, une des manifestations de ce pouvoir de direction est de reconnaître à l'employeur la maîtrise de la gestion des emplois et de l'organisation du travail. Toute décision de recrutement d'un salarié correspond donc à un besoin précis de l'entreprise. Reconnaître l'existence d'un droit automatique à la promotion à un salarié, obtenant un diplôme dans le cadre d'une action de formation en cours de contrat, reviendrait à ôter toute substance aux attributions de l'employeur en la matière et rendrait hasardeuse et instable la gestion des emplois qui dépendrait essentiellement de la volonté des salariés de suivre ou non une formation diplômante. De plus, il ne faut pas oublier que, comme la rétrogradation, la promotion est une modification du contrat de travail et à ce titre, elle doit recueillir l'accord des deux parties. Traduire automatiquement en promotion d'emploi l'obtention d'un diplôme en cours de contrat serait une exception difficilement concevable à

[79] Industries agricoles et alimentaires (accord du 1er décembre 1988), matières plastiques (accord du 22 février 1985), caoutchouc (accord du 7 février 1985).

[80] Accord du 10 août 1978 de révision des classifications, document II.

[81] Accords des 14 décembre 1986 et 7 mai 1997 pour la boucherie.

ce principe. Cela signifie-t-il que la reconnaissance des qualifications acquises en cours de contrat n'est qu'une notion vide de tout contenu ? Si la reconnaissance de la qualification acquise en cours de formation est limitée en matière de promotion dans l'emploi, elle se concrétise plus fréquemment dans l'attribution d'avantages financiers.

Un lien plus étroit entre nouveau diplôme et évolution de la rémunération.

Dans certains accords collectifs, l'affirmation d'un lien entre l'acquisition d'un diplôme et l'attribution d'une rémunération supplémentaire présente un double intérêt. En effet, elle permet de satisfaire, d'une part, le salarié qui, s'il n'a pu bénéficier d'une promotion, se voit ainsi reconnaître une récompense pour son succès et, d'autre part, l'employeur qui ne perd pas le contrôle sur l'évolution de la carrière des effectifs de l'entreprise, mêmes s'ils ont suivi une formation.

L'attribution d'une gratification financière au salarié obtenant un nouveau diplôme n'est certes pas une constante dans les accords collectifs mais elle apparaît cependant plus fréquente que les dispositions entraînant la promotion des nouveaux lauréats. Selon les branches, l'impact financier de l'acquisition d'un nouveau diplôme se présente sous des formes différentes.

La plus intéressante pour les salariés consiste à tenir compte de leur nouveau titre de formation pour modifier leur coefficient de classification, et donc leur rémunération, sans pour autant modifier leur poste de travail. Le système mis en place par la convention de la chimie est une fois encore exemplaire non seulement du fait de son ancienneté (l'accord date de 1978) mais aussi parce qu'il est un des seuls à prendre en considération de façon systématique tous les diplômes professionnels du CAP au DUT. La plupart des autres branches ayant choisi de valoriser l'acquisition d'un nouveau diplôme par la croissance du coefficient de rémunération n'a, semble-t-il, fait porter leurs efforts que sur le seul CAP (Guilloux et Junter-Loiseau, 1980). En outre, l'institution d'avantages financiers dans l'accord de la chimie complète les dispositions déjà évoquées portant sur le lien entre diplôme et promotion dans l'emploi. En effet, l'accord de révision des classifications ne prévoit la promotion du salarié que lorsque ce dernier suit une formation à l'initiative de l'employeur ou après qu'il a reçu de sa part un certain nombre de garanties sur une affectation dans un emploi ou à une fonction correspondant à son diplôme. Dans un cas contraire, l'entreprise n'a qu'une obligation : faire des efforts pour affecter l'intéressé à une fonction ou un emploi mettant en œuvre ses connaissances. L'optique de promotion est donc plutôt lointaine et évasive. Toutefois, les négociateurs ont souhaité tenir compte des efforts accomplis par le salarié qui bénéficie alors d'une garantie de classement par l'attribution d'un nombre de points supplémentaires égal à la différence entre le coefficient de la fonction ou de l'emploi qu'il occupe et le coefficient d'embauche, minimum, de la fonction ou de l'emploi correspondant à son diplôme.

Toutefois, de telles augmentations de coefficients demeurent rares et le choix des partenaires sociaux en matière de récompense pécuniaire, s'est plutôt orienté vers l'attribution de primes, avantages accessoires à la rémunération. Il est difficile, dans ce domaine, d'essayer d'établir l'existence d'un modèle unique, les pratiques des conventions collectives nationales étant diverses s'agissant des diplômes retenus ou de la forme de primes accordées.

L'objectif des négociateurs ayant été de valoriser l'investissement des salariés dans des actions de formation liées à leur profession, l'attribution des primes porte généralement sur l'acquisition de diplômes liés aux fonctions exercées, qu'il s'agisse de diplômes de l'enseignement supérieur[82] ou de diplômes de l'enseignement professionnel, principalement du Certificat d'aptitude professionnelle (Guilloux et Junter-Loiseau, 1980).

Cependant, jusqu'à sa dénonciation en 2000, la convention collective nationale des banques de 1952 constituait une exception notable à ce principe puisqu'elle prévoyait ces primes pour tous les salariés du secteur bancaire obtenant des diplômes de l'enseignement général, du brevet d'études élémentaires au doctorat, comme de l'enseignement technique et professionnel, du certificat d'aptitude

[82] La convention collective de l'enfance inadaptée prévoit ainsi l'attribution de primes au profit des salariés obtenant des diplômes de psychologie de l'enseignement supérieur.

professionnelle au brevet de technicien supérieur. A la différence des autres branches qui ne prévoyaient le versement de la prime qu'aux titulaires des diplômes expressément mentionnés par les accords, le souci du secteur bancaire de récompenser tout succès en matière de formation diplômante se manifestait par le caractère non limitatif de la liste de diplômes inscrite dans la convention collective, ce qui présente un double intérêt. Dans un premier temps, les diplômes créés postérieurement à la signature de l'accord n'étaient pas exclus. Afin d'éviter de fréquentes réactualisations par avenants, les négociateurs s'étaient mis d'accord pour que les nouveaux diplômes soient intégrés par assimilation, c'est-à-dire donnent droit à la même prime que les diplômes de niveaux semblables. Dans un second temps, une telle attitude traduisait le souci de ne pas défavoriser les titulaires de diplômes anciens, aujourd'hui disparus, comme le certificat d'études. Aussi, la convention prévoyait-elle que les titulaires de diplômes qui n'étaient plus délivrés conservaient le bénéfice des majorations de points qui leur ont été accordées. Il convient de parler de cette exception au passé depuis la dénonciation de la convention collective des banques par les employeurs. Certes, les salariés actuellement en poste et ayant déjà obtenu ces majorations en gardent le bénéfice au titre des avantages individuels acquis. Cependant, le nouveau projet proposé par l'Association Française des Banques change radicalement la donne puisqu'il prévoit le versement d'une prime de diplôme aux seuls titulaires du brevet professionnel « banque ».

Dans la grande majorité des cas, le montant de la prime se concrétise par l'attribution à chaque diplôme d'un certain nombre de points de rémunération qui ne peuvent se cumuler. Même si on imagine difficilement le « collectionneur » de diplômes qui voit dans la réussite aux examens un moyen d'augmenter sa rémunération, les négociateurs ont souhaité, dans l'ensemble des branches, se prémunir d'un tel risque. Le cas du secteur de la banque constitue encore une exception puisque, si tout cumul de points entre des diplômes de même catégorie est exclu, il est obligatoire entre les diplômes de l'enseignement technique et ceux de l'enseignement général.

Enfin, en fonction de ces circonstances, une telle prime n'accompagne pas toujours entièrement la carrière du salarié : une modification de sa situation juridique dans l'entreprise peut entraîner l'arrêt de son versement. Tout d'abord, la prime de diplôme peut être établie en fonction d'une autre prime. L'ancienne convention collective des banques nous fournit encore une parfaite illustration. En effet, elle considérait la majoration de points accordés aux salariés possédant des diplômes comme une avance sur la prime d'ancienneté. Ainsi, le total de la majoration pour diplôme et de la majoration pour ancienneté ne peut être supérieur au maximum de la prime d'ancienneté correspondant au salaire de base de l'intéressé. Une telle disposition vise sans conteste la protection des salariés non-diplômés en ne maintenant pas l'existence d'un écart permanent de rémunération avec leurs collègues diplômés. Elle traduit aussi une conception du travail chère à la fois aux employeurs et aux salariés valorisant la présence dans l'entreprise et l'expérience professionnelle. Au bout d'un certain nombre d'années de travail, les partenaires sociaux estiment donc que le niveau des salariés diplômés et non-diplômés est le même et qu'une différence de rémunération fondée sur la possession de titres de formation ne se justifie plus. En outre, la promotion du salarié et son changement de catégorie dans la classification de branche peut entraîner la perte de la prime. C'est pourquoi, toujours dans le secteur de la banque, tout salarié accédant au coefficient de base de la classe V ou d'une classe plus élevée perd la majoration de points pour diplômes dont il bénéficiait. Cette exclusion entre prime de diplôme et promotion s'explique par la rareté des situations de promotion professionnelle grâce au diplôme. Il paraît équitable que ces deux avantages ne se cumulent pas puisque ces primes sont attribuées pour se substituer aux promotions (Guilloux et Junter-Loiseau, 1980).

La pratique de versement de primes sur une certaine durée tend cependant à disparaître au profit de primes ponctuelles à caractère exceptionnel[83]. La remise en cause de ces grilles où existait un lien fort entre le salarié et ses diplômes en matière de rémunération, au profit de grilles à critères classants s'accompagne nécessairement de la reconsidération du lien entre diplôme et salarié au profit de la

[83] Convention des organismes mutualistes, accord de 1994.

logique de poste. Pour autant, on peut penser que les négociateurs et surtout les représentants des salariés n'ont pas souhaité la disparition complète de l'analyse du diplôme comme attribut personnel du salarié, d'où l'existence des primes ponctuelles.

b) Les négociations 90-2000 : une consolidation sans évolutions

L'analyse de la négociation des branches, menée par Patrick Guiloux, Jean Marie Luttringer et Marie José Mustel Gomez du Cabinet Circé, sur la décennie 90-2000 (Guilloux, Luttringer, Mustel-Gomez, 2000), montre que les négociateurs ne sont guère allés au-delà des principes initiés dans les années 80.

Concernant les avantages financiers accordés en cas de réussite d'une formation, cette étude montre que seules 3 à 4 branches ont institué de telles primes, ce que les auteurs qualifient eux-mêmes de cas « infimes ».

L'appréciation doit être nuancée concernant l'institution de garantie de classements. Si de telles garanties ont été créées dès les années 75 dans certaines branches pour se développer par la suite dans de nombreuses autres, elles étaient alors étroitement « *liées quasi exclusivement à la possession de diplômes officiels* ». Or, la fin des années 80 et le début des années 90 ont vu de telles garanties être étendues à la possession de Certificats de qualification professionnelle (CQP), sans pour autant être systématiques.

On constate alors que, dans les branches qui instituaient déjà des garanties de classement au profit des diplômes, des accords ou avenants ont ouvert ces garanties aux titulaires de CQP, sans que leurs conditions d'accès ne soient plus favorables que pour les diplômes.

Ces constats sur la décennie des années 90 sont confirmés par une étude publiée en 2004. A l'occasion de son rapport « *Les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie résultant de l'ANI du 20 septembre 2003 transposé dans la loi du 4 mai 2004* », pour le compte du ministère du Travail, le Cabinet Circé consacre quelques pages au sujet des modalités de reconnaissance des qualifications.

Partant du constat que le Code du travail introduit un mécanisme de négociation individuelle entre l'employeur et le salarié à l'occasion des formations hors temps de travail, dans le cadre du plan de formation, du DIF et de la période de professionnalisation (*cf.* Supra), les auteurs s'interrogent sur la capacité des négociateurs à s'emparer de ce sujet comme objet de négociation (Circé, 2005).

Or, leur constat est que seules 36% des branches étudiées ont prévu des dispositions de reconnaissance des acquis de la formation, 1/3 se contentant de déclarations de principe à ce sujet reproduisant les dispositions de la loi. Pour les autres, les mécanismes existants sont aussi divers que :

- le classement à un emploi supérieur en cas d'obtention d'un diplôme ou d'un titre (1 seul accord) ;
- le versement d'une prime ponctuelle de réussite dans le cadre du contrat de professionnalisation (un accord) ou d'une qualification à l'issue d'une VAE (un accord).
- des priorités d'embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation (trois accords) ;
- une bourse d'emploi à l'issue du contrat de professionnalisation en cas de non embauche dans l'entreprise formatrice.

D'autre part, aucune branche n'a introduit de mécanismes similaires dans le cas d'un DIF suivi avec succès.

L'un des constats les plus intéressants soulevés par ces derniers travaux est le « retrait »[84] des négociateurs de ce chantier d'accords. Là où l'on voyait apparaitre des avantages financiers ou des garanties de classements, la grande majorité des accords étudiés jusqu'en 2004 sont muets sur le sujet de la reconnaissance des qualifications acquises en formation, ou renvoient à une simple invitation de principe des employeurs de tenir compte des résultats acquis par le salarié. Aux garanties conventionnelles s'est substitué un renvoi à la négociation individuelle de salarié à employeur.

3. LE DIPLOME DANS LES CLASSIFICATIONS : NORME COLLECTIVE CLASSANT L'EMPLOI OU NORME INDIVIDUELLE RÉMUNERANT LE SALARIÉ ?

Doit-on considérer qu'il y a reconnaissance d'un diplôme par la classification d'une convention collective dès lors que celui-ci y est seulement et simplement cité ? Peut-on ainsi considérer qu'il y a une modalité de reconnaissance dès qu'un diplôme figure dans la description d'un emploi d'une grille Parodi ou dans un des critères d'une grille à critères classants ? C'est un arbitrage que nous avons effectué dans cette étude (cf. encadré méthodologique), notamment pour en assurer la comparabilité avec les travaux antérieurs (Saglio, 1986 et 1987 ; Jobert et Tallard, 1993). Toutefois, la réponse peut être nuancée, la valeur et la reconnaissance des diplômes étant après tout « affaire d'appréciation » (Rose, 2008). Face à ces questions, l'approche normative peut être sollicitée pour montrer que, même d'un point de vue juridique, le diplôme peut être considéré comme une norme individuelle ou collective, dont la valeur diffère alors dans les deux cas. Pour engager cette discussion, nous analyserons ainsi la place qu'occupe de façon générique le diplôme dans les droits d'un individu, avant d'analyser les conséquences juridiques de la présence du diplôme dans la grille de classification d'une branche.

3.1. L'appropriation du diplôme par son titulaire

Si l'on suit une approche *a contrario*, il est clair que le diplôme en France ne s'intègre pas à l'identité juridique de l'individu et ne s'attache pas non plus, juridiquement, à la notion de citoyenneté à la différence de pratiques observées dans quelques pays voisins.

Signalons ainsi qu'en Belgique, au moment où le suffrage universel était introduit en 1893, la Loi Nyssens le compléta par le vote plural qui permettait à un citoyen, appelé « capacitaire », de disposer d'une ou deux voix supplémentaires aux élections en fonction de son imposition, de ses possessions immobilières ou s'il était diplômé d'une université ou d'un établissement scientifique[85].

En Allemagne, la possession du doctorat permet toujours à son titulaire de le faire inscrire sur les registres d'Etat civil et d'intégrer à son patronyme le titre officiel de Doktor.

En France, malgré le culte du diplôme tant dénoncé (Godet, 1998), le législateur n'est pas allé aussi loin même si le diplôme, du fait de son rôle dans l'accès à une profession, (rôle prépondérant dans le cas des professions réglementées) - a des répercussions sur la notion de l'identité juridique de l'individu : sur un acte d'état civil, la profession de tous ceux qui y sont dénommés doit figurer aux côtés de leurs prénoms, nom et domicile (Supiot, 1994). Pourtant, bien qu'il participe à la définition de l'identité de l'individu, le diplôme en tant que tel n'en est pas un élément.

[84] Nous reprenons les termes des auteurs du rapport.

[85] Vote plural en vigueur en Belgique jusqu'en 1919 (Mauriot, 1910).

Doit-on alors considérer qu'il appartient au patrimoine de son titulaire et que les droits qui en découlent sont des droits patrimoniaux ? Sont tenus pour des droits patrimoniaux les droits évaluables en argent (Ghestin, Goubeaux et Fabre-Magnan, 1994) et, par conséquent dits dans le commerce, au sens de l'article 1128 du Code civil : leur titulaire peut en disposer par un acte de volonté, soit à titre gratuit, soit à titre onéreux.

Le diplôme et les droits qu'il confère, appartiennent-ils à cette catégorie ? Certes, on peut concevoir que certains diplômes présentent une valeur appréciable en argent comme ceux donnant accès à des professions réglementées par l'autorité publique. La valeur de l'exercice de celles-ci peut être aisée à déterminer au moyen d'un chiffre d'affaires ou d'un salaire moyen de la profession. Mais, en réalité, cette valeur monétaire s'applique à l'activité exercée grâce au diplôme et non au diplôme lui-même. En outre, il paraît évident qu'un diplôme ne peut faire l'objet d'une quelconque transmission. Cette analyse découle en premier lieu de la nature juridique de l'acte de délivrance du diplôme : un acte récognitif de droits[86] qui émane du succès personnel de l'individu aux examens. Si le législateur prohibe la substitution d'un candidat aux dits examens par un autre individu, la transmission du diplôme par son titulaire obéit au même régime.

A notre sens, il convient plutôt de s'orienter dans la direction des droits extra-patrimoniaux. Ceux-ci apparaissent comme des droits présentant un *intérêt moral* dont les caractères généraux sont d'être, sous la protection de la loi, l'apanage des personnes physiques, non transmissibles moyennant finances et intransmissibles à cause de mort. Cette dimension morale peut être confirmée au regard du contentieux très important appelé « contentieux de la perte de chance ». Ce contentieux, se distinguant essentiellement par la diversité de ses formes, a trait à la non-obtention ou la non-utilisation d'un diplôme pour des événements dont la survenance est indépendante de la volonté du candidat aux examens ou du titulaire de la certification. En sont donc saisies les juridictions tant administratives que judiciaires puisque ces événements peuvent naître aussi bien du fait du comportement de l'administration que d'une personne privée.

La responsabilité de l'administration peut trouver plusieurs origines. En premier lieu, font l'objet de recours tous les cas où une irrégularité conduit à la non-délivrance de la certification par les autorités administratives compétentes. Il s'agit très fréquemment de situations d'erreurs matérielles telles qu'un mauvais décompte de points obtenus après les épreuves de l'examen[87]. L'erreur de l'administration peut aussi naître d'un excès de pouvoir, notamment lorsqu'il s'agit de refuser à un individu de se présenter aux examens ou à un concours pour des raisons diverses comme son inaptitude physique[88.] Enfin, la responsabilité de l'administration peut émaner d'un comportement qui a pour effet d'empêcher physiquement un individu d'obtenir ou d'utiliser son diplôme. Il en est ainsi dans le cas d'une faute médicale commise par le personnel d'un centre hospitalier sur une personne en formation qui ne peut se présenter aux examens du fait de l'incapacité physique en résultant, qu'elle soit temporaire ou permanente[89].

Les juridictions judiciaires pourront également être saisies de faits similaires dès lors que la personne est privée. C'est le cas lorsqu'à la suite d'un accident de circulation, un candidat à un examen ou un diplômé n'est plus en mesure d'obtenir la certification convoitée ou d'exercer la profession à laquelle il était en droit d'accéder du fait d'une incapacité physique[90] voire de son décès[91].

Ainsi, l'intérêt d'un tel contentieux est de porter sur les deux faces du diplôme : des événements antérieurs ou postérieurs à sa délivrance, privant ainsi la victime de la possibilité d'obtenir la certification, d'exercer une certaine profession ou de prolonger ses études.

---

[86] Depuis l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 novembre 1991, Ministre de l'Education nationale c/ M. Vandeplanque, n° 113.032

[87] C.E. Louis André et Jean Paul Legoff, 27 mai 1987, n°59-159 ; C.E. Darne, 12 janvier 1996, n°155-938 ; C.A.A de Paris, Sourbier, 13 mai 1990, n°89PA01436 ; C.A.A de Paris, Lazare d'Almeida, 30 avril 1991, °89PA02386 ;C.A.A de Nantes, Guyot, 29 novembre 1990, n°89NT01455.

[88] C.A.A de Nantes, Franck Catherine, 23 mai 1990, 27 mars 1991 et 27 novembre 1991, n° 89NT00955.

[89] C.A.A de Bordeaux, Consorts Froment, 17 octobre 1994, n°93BX01052.

[90] Civ. 27 février 1985, n°224

[91] Civ. 20 mai 1985, n°589.

Si les origines de ce type de contentieux sont diverses, les solutions des juges n'en sont pas moins teintées d'une certaine unité. Qu'il s'agisse de l'impossibilité de se présenter aux examens ou de faire valoir un diplôme, le préjudice de la victime est essentiellement moral et la réparation se traduit toujours par la notion de « perte de chance » : perte de chance d'obtenir un diplôme, perte de chance d'exercer une certaine profession…

Qui plus est, le recours à ce concept a été considérablement étendu par les juges puisqu'il apparaît pour évaluer le préjudice subi par une fillette, victime d'un accident et subissant une incapacité permanente : « *sa scolarité s'est trouvée perturbée par les conséquences de cet accident alors qu'elle était en classe de CM2 et que, quels qu'aient été ses résultats scolaires à l'époque, elle a été privée d'une chance sérieuse d'obtenir les diplômes ou d'acquérir la qualification professionnelle auxquelles elle se destinait* »[92].

Malgré l'argumentation de certains recours, la perte de revenu calculée en fonction de la profession à laquelle se destinait le candidat ou le titulaire du diplôme empêché de faire valoir ses droits n'est pas retenue pour évaluer le préjudice. Seul l'exercice effectif de cette profession permet la prise en considération des revenus qu'elle assure pour cette évaluation. Dans le cas contraire, on revient à l'impossibilité d'exercer les droits liés à l'obtention du diplôme dont l'estimation se fonde sur la perte de chance, c'est-à-dire un *préjudice moral*.

Il semble que les droits du diplômé appartiennent effectivement aux droits extrapatrimoniaux et doivent être rangés dans la catégorie des droits de la personnalité au même titre que les droits à la vie privée ou le droit du créateur sur son œuvre. Or, parmi les caractères généraux de ce type de droits figure leur imprescriptibilité. Les droits extrapatrimoniaux sont ainsi imprescriptibles, c'est-à-dire qu'ils ne s'éteignent pas du fait de leur non-usage et expirent à la mort de leur titulaire : un diplôme ne peut être délivré que pour une durée indéterminée et son titulaire ne peut en être déchu. De plus, cette imprescriptibilité ne peut être remise en cause par une éventuelle décision des autorités publiques de cesser de procéder à sa délivrance : une fois que celle-ci a eu lieu, le diplôme prend sa dimension personnelle et sa durée de vie demeure attachée à celle de son titulaire.

L'article 52 de l'ancienne convention collective des banques de 1952 traduisait d'ailleurs clairement cette idée en prévoyant que les titulaires des diplômes qui ne sont plus délivrés conservent le bénéfice des majorations de points qui étaient attachés à ces diplômes[93.]

Or, la question de la valeur juridique des diplômes dans les conventions collectives varie considérablement selon le type de convention (Caillaud et Dubernet, 1999).

3.2. Le diplôme, source automatique de droits

Distinguer la valeur individuelle du diplôme comme attribut du salarié de sa valeur collective comme outil de classement de l'emploi, ne revêt pas un grand intérêt lorsque la classification négociée est du type « Parodi » ou « fonction publique aménagée ». Dans ces deux cas, rappelons-le, le diplôme y est déjà retenu sous l'angle d'un attribut personnel du salarié. Dans cette logique, certaines garanties de classification sont donc accordées aux diplômés dès la conclusion de leur contrat de travail.

D'un côté, certaines classifications garantissent au salarié diplômé une qualification supérieure à celle du non diplômé. Les grilles Parodi en sont l'exemple le plus caractéristique puisqu'elles appuyaient la distinction ouvrier spécialisé / ouvrier professionnel sur la possession du Certificat d'Aptitude Professionnel. En outre, cette hiérarchisation joue aussi entre diplômés. Dans certains cas, plus le

[92] C.A.A. Nancy, SNCF, 18 décembre 1990, n° 89NC00696.

[93] « Les titulaires des diplômes qui ne sont plus délivrés, dont la liste figure en annexe VII, conservent le bénéfice des majorations de points qui étaient attachées à ces diplômes. Le cumul des majorations pour diplômes est obligatoire entre les diplômes d'enseignement technique et les diplômes d'enseignement général et exclu entre les diplômes de même catégorie. En cas de cumul, l'ensemble des majorations pour diplômes ne doit pas dépasser 60 points ».

diplôme sera d'un niveau élevé, meilleure sera la qualification de son titulaire : au CAP correspondra celle d'ouvrier professionnel 1, au BEP celle d'ouvrier professionnel 2[94].

De l'autre, sans aller jusqu'à l'attribution d'une meilleure qualification individuelle, certaines grilles retiennent le diplôme comme un avantage accessoire permettant la majoration du coefficient d'embauche du salarié. L'ancienne convention collective des banques de 1952 pouvait être considérée comme un modèle dans ce domaine puisqu'elle établissait de façon précise une liste de diplômes permettant une majoration de points, liste assez longue, complète et ayant la particularité de ne pas retenir que les certifications correspondant à la spécialité de la profession. C'est pourquoi la possession de diplômes généraux de l'Education nationale, comme le brevet des collèges ou le doctorat, accordait des majorations de coefficients au même titre que des diplômes spécifiquement bancaires comme le brevet professionnel des banques. Ces majorations pouvaient se cumuler entre diplômes de l'enseignement général et de l'enseignement technique.

De telles dispositions auraient pu creuser un fossé salarial entre diplômés et non diplômés malgré la similitude des tâches effectuées et avoir pour effet pervers d'entraîner des tensions entre salariés. Pour cette raison, la primauté des diplômés au niveau de la rémunération n'est que temporaire. En effet, la plupart des conventions collectives instituant ces majorations utilise le critère de l'ancienneté pour permettre aux non-diplômés de combler progressivement cette différence de salaire. Ainsi, cette même convention des banques de 1952 précisait-elle que « les majorations de diplômes sont considérées comme allouées en avance sur la prime d'ancienneté, c'est-à-dire que le total « majorations pour diplômes plus prime d'ancienneté » ne peut jamais être supérieur au maximum de la prime d'ancienneté correspondant au salaire de base de l'intéressé ». Il ressort qu'au bout d'un certain nombre d'années, toute différence entre diplômés et non diplômés disparaît : la pratique professionnelle est donc tout autant considérée que les diplômes. Comme le faisaient remarquer Patrick Guilloux et Annie Junter-Loiseau à propos de garanties similaires dans les conventions de la boulangerie et de la coiffure, « il apparaît que ces dispositions concernent moins les diplômés que les non diplômés pour lesquels semble avoir été instituée une période probatoire dont sont dispensés les premiers» (Guilloux et Junter-Loiseau, 1980).

Mêmes temporaires, ces garanties de classification ou de rémunération supplémentaire accordées aux diplômés sont assez importantes pour permettre de parler de véritables droits accordés au moment de la conclusion du contrat de travail. Toutefois, ces garanties restent liées au type de grilles retenu par les conventions collectives, « Parodi » ou « fonction publique aménagée », qui ont la particularité d'être fondées sur une prise en compte concrète du diplôme, liée à son détenteur et non à l'emploi exercé. Tel n'est pas la logique des conventions à critères classants.

3.3. Grilles à critères classants et reconnaissance individuelle du diplôme

Les grilles à critères classants, négociées à partir des années soixante-dix, sont fondées sur une conception abstraite du diplôme, celui-ci ne servant que d'indicateur d'un niveau de connaissances exigées pour un emploi déterminé, sans lien avec le salarié lui-même. Il convient de s'arrêter sur l'importance juridique qu'occupe le diplôme dans la définition des niveaux ou des groupes dans ces grilles. Cette correspondance entre niveaux de poste et niveaux de formation ne doit pas être interprétée strictement. D'abord les connaissances ne sont qu'un des critères définissant l'emploi, critère qu'il convient de lier à l'autonomie, la responsabilité et le type d'activité pour la métallurgie et à la répétitivité, aux consignes et aux exigences physiques pour la chimie. Si ces connaissances sont établies en référence aux niveaux de l'Education nationale, elles peuvent être obtenues, soit par la voie scolaire ou par une formation équivalente, « soit par l'expérience professionnelle ».

La notion de niveau ou de groupe dans ces classifications n'est donc qu'indirectement liée à celle de diplôme. S'il est fait référence aux « connaissances » que la possession du diplôme atteste en temps normal, celles-ci sont, selon les termes mêmes de l'accord de la métallurgie, « requises » mais non nécessairement « acquises » par le salarié comme l'imposerait l'exigence de possession du diplôme

[94] Convention collective des Industries de camping (accord du 10 décembre 1991).

(Caillaud, Dubernet, 1999). La convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants, fondée elle aussi sur des critères classants le précise expressément : « La référence aux diplômes ne signifie pas l'exigence de la possession des diplômes mais l'exigence de l'acquisition effective et donc contrôlable des connaissances équivalentes »[95].

Le diplôme ne possède donc qu'un rôle d'indicateur d'un niveau général de connaissances mises en œuvre à l'occasion d'un emploi. Cette considération *abstraite* apparaît d'autant mieux que la définition des groupes aussi bien dans la métallurgie que dans la chimie ne fait référence qu'à la spécialité du diplôme considéré.

Quels sont les enjeux et les conséquences de telles dispositions ? Ne retenir pour ces emplois que des personnes possédant les diplômes mentionnés dans la classification aurait présenté de graves inconvénients. En premier lieu, la possession d'un diplôme n'est qu'une garantie théorique de la détention de connaissances qu'il convient de vérifier par la pratique de l'emploi. En conséquence, dans les branches ayant des grilles à critères classants, le salarié ne pourra pas contester sa qualification contractuelle s'il constate qu'il se situe à un niveau inférieur à celui auquel son diplôme apparaît dans la classification. Cette qualification s'apprécie ainsi au regard des fonctions réellement exercées et non en fonction des diplômes détenus[96]. Ensuite, ces dispositions permettent de tenir compte des qualités acquises par les salariés ayant de l'expérience, comme le rappellent ces deux accords, c'est-à-dire de prendre en considération l'acquisition informelle de connaissances et essentiellement l'ancienneté des salariés, grande absente des critères de la classification.

Dans de telles classifications, comment prendre en considération, de façon concrète, les diplômes possédés par les salariés au moment de leur embauche ? Les organisations syndicales ayant à cœur de faire reconnaître les qualités des salariés en contrepartie de l'abandon des classifications fondées sur les individus au profit des postes (Jobert et Tallard, 1995), cette question a constitué un enjeu très important au moment de la négociation de ces grilles, notamment celle de la métallurgie. Elle s'est finalement traduite par l'instauration, dans les grilles à critères classants[97], de « seuils d'accueils » ou « niveaux d'accueils » dont la finalité est de déterminer un droit d'accès à un niveau de la classification ou à un coefficient au profit des salariés diplômés au moment de leur embauche. Une fois l'ensemble des conditions conventionnelles satisfaites (spécialité du diplôme, moment de son acquisition…)[98,] les seuils d'accueil pourront jouer au profit du salarié diplômé. Or, ces garanties minimales de classement ne révèlent leur efficacité qu'après une comparaison entre ces niveaux d'accueils des diplômés et les niveaux auxquels apparaissent leurs diplômes dans la définition des emplois de la classification. C'est ainsi qu'il est possible d'analyser si un diplôme possède la même valeur en terme de rémunération selon qu'il apparait pour classer un emploi (diplôme comme norme collective) ou permettre à un salarié de bénéficier concrètement d'une garantie de classement (diplôme comme attribut individuel).

Sur cette place du diplôme, on constate une concordance entre les seuils d'accueil et la nomenclature des emplois dans beaucoup d'accords. Il en est ainsi dans la convention de la chimie qui prévoit que tout salarié titulaire du CAP ou du BEP, embauché pour occuper une fonction ou un emploi correspondant à ce diplôme, aura la garantie d'un coefficient de 150 à l'embauche. Or, ce coefficient est le premier du groupe II de la classification des ouvriers, des employés et des techniciens ; il exige la mise en œuvre de connaissances correspondant normalement à celles sanctionnées par un CAP ou un BEP. Cette adéquation se retrouve aussi pour le BTS, le DUT... L'existence d'une telle concordance traduit la volonté des négociateurs de prendre en compte les diplômes des salariés embauchés sans mettre en péril la logique sur laquelle sont fondées les grilles à caractères classants. Mais alors, quel est l'intérêt pour un salarié diplômé de bénéficier du seuil d'accueil si un non diplômé, possédant néanmoins les connaissances correspondant au diplôme, bénéficie du même coefficient au regard de la grille de classification ? Cet intérêt réside dans la garantie d'une

[95] Article 34 de la convention collective nationale des Hôtels, cafés, restaurants.

[96] Soc. 14 avril 1988, Bull. V n° 230 et 232.

[97] Métallurgie, Bâtiment, Plasturgie, Industries du pétrole, textile (cadres), commerce et réparation automobile, bureaux d'études techniques, Chimie, ...

[98] Et quelques autres particulières à certaines branches comme la disponibilité des fonctions (Métallurgie).

progression automatique du coefficient d'embauche passé un certain délai. Toujours dans la chimie, si le mécanisme des seuils d'accueil prévoit pour le titulaire d'un CAP ou d'un BEP un coefficient minimum de 150, ce dernier sera de 160 au bout de trois mois, progression automatique qui ne bénéficiera donc qu'au diplômé.

Cependant, dans un certain nombre d'accords, on observe une différence entre le niveau d'accueil du diplômé et celui de son diplôme dans la classification. Tel est le cas dans la métallurgie[99] pour les brevets de techniciens (BT), les BTS et les DUT. Pour ceux-ci, on note que l'accueil des diplômés correspond à un échelon, voire à un niveau immédiatement inférieur à celui auquel le diplôme apparaît dans la définition des emplois de la classification. Ainsi, l'accueil d'un BTS ou d'un DUT s'effectue au coefficient 255, puis de 270 au bout de six mois et enfin de 285 après dix-huit mois alors que ces diplômes définissent les connaissances exigées dans les emplois du niveau II de la classification de la métallurgie dont le coefficient le plus bas est de 305.

Face à ces dispositions, on est en droit de se demander à quoi servent les seuils d'accueil si ce n'est à entériner purement et simplement une déqualification des salariés (Guilloux et Junter-Loiseau, 1980). Ce jugement doit être nuancé. Il semble d'abord que la volonté des négociateurs ait été de considérer que la mise en œuvre des aptitudes des salariés diplômés nécessite un temps d'adaptation à l'entreprise (Jobert et Tallard, 1995), voire une période probatoire (Guilloux et Junter-Loiseau, 1980) : à ce titre, l'expérience professionnelle devient aussi importante que le diplôme. Enfin, et surtout, ces dispositions consacrent encore plus la logique de l'emploi comme fondement des classifications à critères classants, sans négliger les diplômes du salarié. Lorsque le titulaire d'un BTS est embauché pour occuper un emploi de niveau IV de la classification, c'est-à-dire nécessitant des connaissances en principe attestées par le baccalauréat technique ou professionnel, les seuils d'accueil, quand son diplôme correspond à la « spécialité » de l'emploi, lui garantissent, une progression automatique de son coefficient alors que le salarié, placé au même poste mais qui ne possède que le baccalauréat technique n'en bénéficiera pas. Enfin, ces dispositions ont aussi pour finalité la protection des ouvriers expérimentés non diplômés, en leur assurant un classement que ne pénalisera pas le manque de diplôme.

Toute l'ambiguïté de cette différence de traitement du diplôme selon qu'il classe l'emploi ou qu'il apparaisse dans des seuils d'accueil repose sur le fait qu'il s'agit de garantir des droits à des diplômés dans une classification fondée sur la logique de l'emploi. Cette confrontation entre les liens juridiques diplôme/salarié et diplôme/emploi ne pose aucun problème si le salarié est embauché pour occuper un poste mettant en jeu des connaissances que son diplôme atteste déjà. Dans les autres cas, deux logiques s'affrontent et entraînent des droits différents pour le diplômé.

L'une, sur le modèle de la chimie, favorise le diplômé. Elle lui garantit le coefficient correspondant au niveau de son diplôme dans la classification, quand bien même l'emploi qu'il exerce effectivement est de niveau inférieur, à condition bien-sûr que les filières correspondent. L'autre, sur le modèle de la métallurgie tient compte du non-diplômé en faisant prédominer la logique de l'emploi. Elle lui garantit un coefficient toujours supérieur à celui du salarié diplômé, employé à un poste de niveau inférieur à ce que son diplôme lui permet de prétendre. Toutefois, ce dernier bénéficie d'une progression automatique de coefficient que n'a pas son collègue non diplômé ou ayant un diplôme inférieur, employé au même poste que lui.

Dans ce dernier cas, toutefois, le diplôme vu comme attribut individuel n'a pas la même valeur salariale que le diplôme, norme collective classant l'emploi.

[99] Mais aussi dans les conventions des carrières et métaux, de l'exploitation thermique...

4. LA RECONNAISSANCE JUDICIAIRE DES DIPLOMES DANS LES CLASSIFICATIONS

Bien que ses enjeux aient été soulevés dès les années 60 (Despax, 1962), l'effectivité juridique des classifications que les partenaires sociaux négocient est largement sousétudiée, alors que sur la question du classement des salariés, l'interprétation des conventions collectives fait l'objet de nombreux désaccords entre salariés et employeurs, désaccords alors soumis au regard du juge. Dans le cadre de cette recherche, il nous a alors semblé pertinent de mener une analyse de la jurisprudence du juge judiciaire relative à la question particulière de la place des diplômes dans les conventions collectives[100].

Méthodologiquement, nous avons eu recours au site officiel Legifrance, aux bases de données Lexis-Nexis, Dalloz ou Lamys, et à la jurisprudence signalée ou commentée dans les revues juridiques de droit du travail. Notre intérêt s'est évidemment porté sur la jurisprudence de la Cour de Cassation, mais également sur les arrêts des Cours d'appels voire des jugements de Conseil de Prud'hommes lorsque ceux-ci étaient accessibles.

D'un point de vue quantitatif, nombreuses sont les décisions de justice relatives à l'interprétation d'une classification. Une recherche « simple » sur Legifrance avec les mots clés DIPLÔME et CLASSIFICATION met en évidence quasiment une centaine d'arrêts de la Cour de Cassation et des Cours d'appel entre 1962[101] et 2012. Une lecture de ces arrêts montre qu'il ne faut toutefois pas en conclure que, dans toutes ces affaires, le cœur du litige portait sur les rapports entre la classification et le diplôme d'un salarié. Le recours au filtre d'une recherche dans le sommaire ou le titrage des décisions montre que seuls 30 arrêts concernent notre problématique (Cf. Annexe).

Nous avons élargi notre recherche en croisant les termes DIPLÔME et TRAVAIL EGAL, en s'appuyant sur une jurisprudence de la Cour de Cassation du 16 décembre 2008 qui considère ainsi qu' *"au regard du principe " à travail égal, salaire égal ", la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée"*[102]. (Cf. Annexe)

Enfin, il nous a paru important de considérer également la question de l'application des seuils d'accueils et des garanties de classement (Cf. Annexe).

Sur le fond des décisions collectées, on distingue traditionnellement deux types de contentieux.

Les premiers concernent le surclassement ou la surqualification. Il s'agit de l'application par l'employeur d'une qualification supérieure à celle que devrait avoir le salarié du fait des fonctions réellement occupées. Pour de multiples raisons, un employeur peut attribuer à son salarié une qualification supérieure à celle correspondant aux fonctions exercées : il peut s'agir d'une simple erreur d'appréciation de sa part, de la volonté de fidéliser un salarié aux capacités et qualifications rares… Il convient de distinguer la surqualification du surpaiement. Ce dernier se caractérise par l'attribution au salarié d'un salaire supérieur à ses fonctions : le surpaiement ne permet pas de présumer une qualification supérieure.

Les conséquences du surclassement sont doubles. D'une part, l'employeur ne peut refuser de verser le salaire correspondant à la qualification attribuée à tort, ni revenir sur le montant de ce salaire. D'autre

[100] La jurisprudence administrative n'a pas retenu notre attention. Les principaux contentieux soumis au Conseil d'Etat mettant en jeu les diplômes et les classifications, sont relatifs à des classements d'agents publics et de l'armée de terre notamment (Conseil d'État, 7ème sous-section jugeant seule, 03/09/2008, 310101).

[101] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 15 mars 1962, Publié au bulletin

[102] Cour de Cassation, Chambre Sociale, 16 décembre 2008, n° 0742.107

part, si l'employeur souhaite revenir sur ce surclassement, il s'agit alors d'une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié.

Les seconds concernent le sous-classement. Celui-ci peut être défini comme étant l'attribution au salarié d'une qualification professionnelle inférieure à l'emploi réellement occupé, et donc à la rémunération prévue de celui-ci par la classification.

L'analyse de cette jurisprudence nous a permis d'identifier quatre questions centrales. D'abord, quelle est la place du diplôme dans une classification. Ensuite, comment sont interprétées les clauses conventionnelles de seuils d'accueil ou de garanties de classement ? Par ailleurs, qu'en est-il de la reconnaissance des diplômes acquis en cours de contrat de travail ? Enfin, que se passet-il en cas de modifications de la grille de classification ?

4.1. Le diplôme comme preuve de la classification

Il s'agit là d'une des plus anciennes formes de contentieux relatif aux rapports qu'entretiennent diplômes et classifications, dont la majorité des cas portent sur la reconnaissance de la qualité de cadre, mettant en lumière des problèmes déjà soulevés par la doctrine juridique à cette époque (Lyon-Caen, 1961 ; Maurice, 1969).

La qualité de cadre a ainsi été reconnue par la possession d'un diplôme à un chirurgien-dentiste chargé d'une clinique dentaire[103], à un comptable diplômé d'une école supérieure de commerce[104], à une directrice médicale adjointe[105], etc. Toutefois, cette possession n'entraîne pas automatiquement cette qualité de cadre, si, par ailleurs, la fonction exercée ne correspond pas à celle d'un cadre[106]. A la fin des années 80, confirmant une jurisprudence désormais constante, a ainsi été soulevée cette question pour les dessinateurs-projeteurs-compositeurs dans la Convention Collective de l'architecture. Pour être classé dans la catégorie des cadres au coefficient 360, il fallait avoir exercé en principe pendant deux ans l'emploi de dessinateur-projeteur ou avoir des titres ou capacités équivalentes. S'appuyant sur le texte de la CCN, un conseil de prud'hommes a alors considéré que, quelles que soient les fonctions exercées, la reconnaissance de cadre était acquise de plein droit, dès lors que le salarié était titulaire du diplôme d'architecte, ce titre étant le plus élevé dans la hiérarchie de la profession. Pour la Cour de Cassation, la seule possession d'un diplôme ne pouvait suffire à caractériser l'emploi de dessinateur-projeteur-compositeur : il appartient au juge prud'homal de rechercher si la salarié concerné était apte à exécuter les tâches énumérées par la convention collective[107].

Cependant, si les premiers contentieux relevés utilisent le diplôme comme critère de la détermination de la qualité de cadre, c'est aussi pour considérer que l'absence de possession de ce type de certification exclut une telle reconnaissance. C'est ainsi qu'un garçon de laboratoire d'une société laitière demandant à se voir reconnaitre la classification de contrôleur chimiste, a vu sa demande rejetée au motif qu'il n'était titulaire d' « aucun des diplômes pour prétendre à la classification dont il se réclamait »[108].

Ne peut donc prétendre à la qualité de cadre le chef de chantier qui, à défaut de diplômes, n'a pas les connaissances générales suffisantes et qui est supervisé, pour les problèmes techniques, par les ingénieurs[109] ou la salariée qui n'a que le diplôme de secrétaire sténodactylographe. Dans ce dernier cas[110], l'enjeu de la reconnaissance de la classification portait sur le bénéfice de la Caisse de retraite et de prévoyance des cadres. Or, la Cour de Cassation relève que le cadre tel qu'il est prévu par la

[103] Soc. 14 oct. 1964, *Bull. civ.* IV, no 665.
[104] Soc. 18 janv. 1967, *Bull. civ.* IV, no 49
[105] Soc. 9 mars 1967, *Bull. civ.* IV, no 232
[106] Soc. 23 mai 1966, *Bull. civ.* IV, no 490
[107] Cour de Cassation, Chambre sociale, 14 avril 1988, 85-46.330
[108] Cour de Cassation, Chambre sociale, 6 novembre 1964.
[109] Cour de Cassation, Chambre sociale. 5 mai 1964, *Bull. civ.* IV, no 363
[110] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 juin 1974

Convention Collective « doit avoir acquis par ses études ou par son expérience professionnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales qui lui permettent de se mettre rapidement au courant des problèmes qui lui sont soumis ». La requérante, titulaire du diplôme de secrétaire sténodactylographe, ne possédait pas les diplômes ou la formation adéquate.

La présentation de ces contentieux qui peuvent paraitre datés, montre en réalité que les principes appliqués par le juge judiciaire dans ce type de contentieux, ont été très rapidement déterminés autour du respect de la lettre de la classification de la Convention Collective. C'est ainsi que les précédentes décisions ont pu laisser penser que la possession (ou l'absence) d'un diplôme est centrale dans la reconnaissance d'une classification. Mais, s'il en est ainsi dans les contentieux des années 60 et 70, cela est essentiellement dû au modèle dominant de classification de cette époque, à savoir des grilles Parodi, Parodi améliorées ou Fonction publique aménagée, dans lesquelles le diplôme y est analysé comme un attribut du salarié, étroitement lié à sa rémunération et sa classification.

L'arrivée des grilles à critères classants dans les années 70 et 80 permet de nuancer cette position a priori univoque du juge. Deux arrêts rendus le même jour (28 mars 2001) semblent a priori consacrer des positions contradictoires du juge. En réalité, le modèle de la convention collective soumis à son analyse est déterminant.

Dans le premier cas[111], concernant la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, la Cour de Cassation relève que l'article XII-41 prévoit que les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivré par l'AFPA ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'éducation nationale) seront classés au niveau II, coefficient 185. En l'espèce, le salarié requérant, étant titulaire de deux CAP, la Cour d'appel a fait « une exacte application de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment » en lui accordant cette classification.

A l'inverse[112], une salariée embauchée, en 1973, par une CAF en qualité de conseillère en économie sociale et familiale, au niveau 2 de la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales du 8 février 1957 (niveau devenu 56 à la suite d'un protocole d'accord) estimait que l'obtention des diplômes requis pour un niveau supérieur de qualification lui donnait droit à une classification supérieure. Les juges relèvent que la CCN n'obligeant pas l'employeur à classer la salariée à un niveau supérieur en raison de l'obtention de diplômes, et rejettent la demande de cette dernière.

On constate ainsi que le juge judiciaire se veut très respectueux de la volonté des partenaires sociaux, manifestée à l'occasion de la signature de la convention. Seule l'imprécision de ces derniers lui permet de retrouver une autonomie dans l'interprétation de cette convention, généralement dans le respect du principe de faveur au profit du salarié. Ce principe trouve sa source dans l'article L. 2251-1 du Code du travail qui dispose que : *« La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements »*. En 1996, la Cour de Cassation[113] la chambre sociale a ainsi précisé que *« la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation globale avantage par avantage »*.

C'est dans ce sens qu'il faut interpréter l'arrêt du 9 décembre 1998[114]. En l'espèce, une salariée engagée en qualité de secrétaire médicale, dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux, estimait ne pas avoir été classée comme secrétaire médicale diplômée (coefficient 138), du fait de la possession d'un Bac F8. Les juges vont alors considérer que la convention collective est particulièrement imprécise au sujet du diplôme exigé pour l'obtention de ce coefficient : *« la convention collective n'indiquait pas quel était le diplôme exigé pour l'obtention du coefficient revendiqué par la salariée »*. Dans le cadre de son pouvoir d'interprétation, le juge a pu

[111] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28 mars 2001, 99-41.656

[112] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28 mars 2001, 99-40.597

[113] Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 janvier 1996, n° 93-20066

[114] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 9 décembre 1998, 96-43.459.

« *exactement décider, sans encourir les griefs du moyen, que la salariée devait être considérée comme secrétaire médicale diplômée au sens de cette convention* ».

4.2. L'interprétation des clauses conventionnelles de seuils d'accueil ou de garanties de classement

Avec la création des grilles à critères classants, l'application des mécanismes de seuils d'accueils et de garantie de classement pour les titulaires de diplômes professionnels a évidemment fait l'objet de contentieux. Si la convention de la métallurgie a fait l'objet d'une majorité des affaires analysées, on relève toutefois quelques arrêts dans quelques autres branches.

Une première série de contentieux pose le problème de l'application immédiate et obligatoire de ces seuils d'accueil, notamment pour des salariés juste recrutés[115].

Ainsi, un employeur avait embauché à l'essai un jeune salarié titulaire d'un DUT en électronique, en qualité d'agent technique niveau IV, échelon 1, et mis fin à l'essai, avec préavis, le 3 avril 1978. Le conseil de prud'hommes de Corbeil-Essonnes a condamné le 12 décembre 1983, l'employeur à payer à ce salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Pour le calcul des dommages et intérêts, l'employeur estimait que les seuils d'accueil des diplômés, résultant des termes de l'article 6 de l'accord sur la classification du 21 juillet 1975, prévoyaient que si le titulaire d'un diplôme doit accéder aux fonctions correspondantes, c'est à la condition que de telles fonctions soient disponibles et qu'à l'issue d'une période d'adaptation, il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

Rappelons que l'article 6 de l'accord sur la classification du 21 juillet 1975 précise que :

« *Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.*

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme ».

Pour la Cour de Cassation, l'employeur qui avait embauché le salarié au niveau d'accueil conventionnel correspondant au diplôme dont il était titulaire avait tenté, sous couvert de rectification d'une erreur matérielle dans la rédaction du contrat, de lui imposer une modification que les juges du fond ont justement estimée contraire aux dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications dans la métallurgie garantissant un classement minimal.

La force obligatoire de l'application de ces garanties s'est également posée à l'occasion d'un litige portant sur l'interprétation de la Convention collective nationale du commerce de l'automobile, qui prévoit notamment en son article 3B-07 que lorsqu'un salarié fait état d'un des diplômes visés à l'article 3B-08 lors de son embauchage, il est alors obligatoirement placé à l'indice correspondant au seuil d'accueil reconnu à ce diplôme, dès le début de la période d'essai si la spécialité du diplôme correspond à la spécialité proposée. Or, l'article 3B-08 prévoit, pour le BTS, un seuil d'accueil dans l'entreprise position A indice 80, et un classement souhaitable après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, pas inférieur à la position B indice 85. Comment interpréter le caractère « souhaitable » de ce classement ? L'employeur faisait valoir qu'une telle disposition s'analyse en une simple recommandation et ne peut être considérée comme un seuil minimum de classification imposé. Pour la

[115] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 5 mars 1987, 84-40.548

Cour d'appel, comme pour la Cour de Cassation, dès lors que la salariée n'avait été embauchée qu'en considération de son diplôme, cette disposition de la convention revêt un caractère obligatoire.

Dans d'autres affaires, la Cour de cassation eut à se prononcer sur le champ d'application des seuils d'accueil en termes de niveau et de spécialité des diplômes.

Pour la haute juridiction, un diplôme doit expressément figurer dans l'annexe sur les seuils d'accueil pour que ceux-ci fonctionnent. Il n'appartient pas au juge de considérer qu'un niveau de connaissance entraîne l'application de celui-ci.

Ainsi, une salariée, employée comme infirmière par une entreprise métallurgique, du 3 février 1970 au 30 avril 1987 et rémunérée, en dernier lieu, sur la base du niveau III échelon 3 coefficient 240 en application de l'accord national du 21 juillet 1975, a fait l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique. Elle saisit les prud'hommes pour obtenir le paiement d'une somme représentant le montant de la prime d'ancienneté mensuelle, sur 5 ans en invoquant le bénéfice du niveau IV échelon 3 coefficient 285 de la classification.

Pour le Conseil des Prud'hommes, selon l'article 6 de l'accord, le titulaire d'un des diplômes visés doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet. En application de ce principe, il considère que la salariée, titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmière homologué par arrêté du 25 octobre 1978 et classé au niveau III de l'Education nationale, justifiait du niveau de connaissance requis pour prétendre au niveau IV de la classification professionnelle coefficient 285, et que les fonctions qu'elle exerçait justifiaient une telle classification. Pour la Cour de Cassation, l'article 6 de l'accord réserve la garantie de classement qu'il institue au seul titulaire d'un des diplômes professionnels visés par son annexe I : cette annexe ne fait pas mention du diplôme d'infirmière. La demande de la salariée est donc rejetée[116].

Concernant la spécialité du diplôme, le juge applique les dispositions de la convention à la lettre. L'employeur ne peut écarter l'application des seuils d'accueils en considérant qu'il doit y avoir concordance entre la spécialité du diplôme et l'emploi occupé que si la convention le stipule expressément. Deux affaires aux solutions apparemment divergentes montrent ainsi que le juge veille à respecter la volonté des négociateurs d'intégrer largement ou non les diplômes possédés par les salariés.

Dans une première situation concernant la métallurgie[117], une salariée titulaire d'un BTS d'assistant technique d'ingénieur, avait été embauchée le 30 octobre 1978 au coefficient 225 de l'accord collectif de classification. En vertu de l'article 6 de cet accord, elle estime avoir droit au coefficient 285, compte tenu de son diplôme et de son ancienneté, et, à ce titre, réclame un rappel de salaire.

Déboutée devant les Prud'hommes, elle considère dans un pourvoi devant la Cour de cassation que l'accord national sur la classification dans la métallurgie prévoit que le classement d'accueil par les titulaires d'un BTS ne pourra être inférieur au coefficient 225 et qu'après 18 mois de travail dans l'entreprise, le classement de l'intéressée ne devra pas être inférieur au coefficient 285, sans qu'il soit fait référence aux fonctions effectivement exercées. Pour la Cour de cassation, il résulte des dispositions de l'article 6 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie que la garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour les titulaires des diplômes professionnels visés à l'annexe I dudit accord, n'est accordée qu'à ceux qui sont recrutés pour occuper une fonction correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent, la salariée n'apportant pas la preuve que les fonctions qu'elle exerçait réellement correspondaient à l'emploi du niveau IV, 3e échelon, qu'elle revendiquait.

Une tout autre solution fut toutefois retenue récemment[118] dans le cas de l'application des garanties de classement de la grille de classification de la convention collective applicable aux ETAM des industries du bâtiment et des travaux publics. En l'espèce, le salarié avait été engagé par contrat de

[116] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 novembre 1991, 88-44.306

[117] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juin 1992, 88-40.701.

[118] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 octobre 2006, 05-42.345.

travail du 2 août 1999 par la société Centre expérimental de recherches et d'études du bâtiment et des travaux publics (CEBTP) en qualité d'opérateur de laboratoire position III, coefficient 465. Il saisit les Prud'hommes pour réclamer le bénéfice de la position IV, coefficient 620, depuis son engagement et le paiement des rappels de salaire et d'indemnités de congés payés correspondants outre des dommages-intérêts.

Précisons que l'article 4 de l'annexe VIII de la convention collective applicable dispose que :

« les ETAM débutants titulaires de l'un des diplômes de l'enseignement technologique suivant ou d'un diplôme équivalent à ceux cités ci-dessus seront classés à leur entrée dans l'entreprise au minimum dans la position suivante, à l'emploi correspondant à leur spécialité :

- certificat d'aptitude professionnelle en position II

- brevet d'études professionnelles en position III

- brevet professionnel ou brevet de technicien ou baccalauréat de technicien en position IV

- brevet de technicien supérieur ou diplôme universitaire de technologie en position IV.

Dans les six mois au plus tard de leur embauche, ils seront confirmés dans leur échelon supérieur ou une position supérieure en fonction de leurs aptitudes professionnelles ».

La Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 27 janvier 2005, déboute le salarié de sa demande en considérant que cette disposition vise l'emploi correspondant à leur spécialité ce qui implique que le diplôme ouvrant droit à la fonction doit correspondre à la spécialité de la fonction : elle ne peut s'interpréter dans le sens où tout bénéficiaire d'un diplôme comportant une spécialité devrait être classé dans une fonction correspondante à sa spécialité.

Pour la Cour de Cassation, au contraire, la garantie de classement minimal pour les ETAM débutants titulaires de l'un des diplômes de l'enseignement technologique ou d'un diplôme équivalent à ceux cités à l'annexe VIII "Classification" de la convention collective des ETAM des industries du bâtiment et prévue en son article 4, n'est pas subordonnée à la condition que les intéressés occupent un emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent.

A bien évidemment été soulevée la question des effets de l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique sur les mécanismes de seuils d'accueil.

Toujours dans la métallurgie, des salariés titulaires du diplôme d'Etat d'infirmière ou d'infirmier ont saisi le juge en vue d'obtenir une modification de leur classification professionnelle : ils faisaient valoir qu'eu égard à son homologation par l'arrêté ministériel du 23 octobre 1973 pris en application de l'article 8 de la loi du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique, leur diplôme devrait entraîner, par application de l'article 324 de la convention collective des ETAM des Houillères du Bassin de Lorraine, un classement en qualité de techniciens supérieurs. Le juge rejette cette demande en relevant qu'une telle homologation n'avait pas d'autre effet que d'établir, conformément à l'article 10 de la loi de 1971, des équivalences entre les diplômes d'enseignements généraux et ceux des enseignements technologiques afin de permettre aux titulaires de ces derniers diplômes de satisfaire aux conditions exigées des candidats aux emplois publics ou de poursuivre des études ou de participer à des tâches d'enseignement. Mais l'homologation ne pouvait avoir pour effet de modifier la classification professionnelle résultant de la convention collective applicable[119].

Là encore, la lettre de l'accord mais également de la loi de 1971 prévaut : si les négociateurs avaient souhaité que l'homologation présente des effets dans les mécanismes des seuils d'accueil, c'est en toute lettre qu'il aurait fallu le spécifier.

[119] Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 avril 1991, 87-44.540.

4.3. La reconnaissance des diplômes acquis en cours de contrat de travail

S'est bien évidemment posée la question de la reconnaissance d'un diplôme acquis en cours de contrat de travail. Là encore, la lettre et l'esprit du texte négocié par les partenaires sociaux l'emportent.

C'est ainsi, qu'en 1997[120], dans un contentieux concernant l'application de la Convention collective nationale du personnel des organismes sociaux du 8 février 1957, un salarié reprochait à son employeur de ne pas l'avoir nommé rédacteur juridique ou attaché juridique, alors que l'article 18 alinéa 2 de cette convention collective prévoit deux modes d'accès à ces fonctions, présentant un caractère impératif pour la Caisse et dont l'un est ouvert aux salariés ayant acquis un diplôme universitaire (Deug pour le rédacteur ou licence pour l'attaché juridique). Appliquant la lettre de l'accord, le juge considère en vertu de l'article 18 de la CCN applicable, que *« si les agents déjà en fonction dans la caisse ou dans d'autres organismes de sécurité sociale ou d'allocations familiales bénéficiaient d'une priorité en ce qui concerne les appels à candidatures destinées à pourvoir les postes vacants »*, ce texte ne conférait à ceux d'entre eux qui devenaient titulaires d'un diplôme universitaire aucun droit acquis à une nomination dans un poste de rédacteur ou d'attaché juridique, une telle nomination demeurant une prérogative de l'employeur auquel il appartenait de prendre les décisions concernant l'organisation et la marche de l'entreprise en fonction des appréciations portées sur les aptitudes professionnelles de chacun des candidats, même à diplôme égal.

La solution retenue dans le cadre d'une affaire concernant l'application de Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966[121] pourrait sembler *a priori* inverse. En l'espèce, un salarié recruté en qualité de moniteur-éducateur, par une Association départementale pour la sauvegarde de l'enfance (ADSE) d'Indre et Loire, après avoir suivi une formation, a obtenu le diplôme d'éducateur spécialisé et a été nommé à cette fonction un an plus tard. Or, pour le salarié, ce reclassement à un coefficient correspondant à l'emploi d'éducateur spécialisé aurait dû intervenir dès l'obtention de son diplôme. Selon le juge, la lecture de l'article 8 de l'annexe 3 à cette CCN ne laisse place à aucune équivoque : les moniteurs-éducateurs ayant acquis leur qualification au titre de la formation en cours d'emploi sont reclassés à compter de l'obtention de leur diplôme dans leur nouvel emploi conventionnel. L'employeur a donc été condamné à payer un rappel de salaire entre la date d'obtention du diplôme et l'affectation à la fonction correspondante un an après.

Le caractère contradictoire de ces deux dispositions n'est en réalité, qu'apparent. Dans l'hypothèse d'un diplôme acquis en cours de carrière, tout dépend de la lettre de la convention collective et de la place accordée à la reconnaissance de la certification acquise en cours de contrat.

4.4. Nouvelle classification et maintien des avantages reconnus aux diplômés

Les principaux contentieux relatifs à la place des diplômes lors d'un changement de système de classification suite à une renégociation collective, concernent des salariés d'organismes de sécurité sociale. Trois affaires illustrent ainsi parfaitement les conséquences juridiques de l'adoption d'une nouvelle classification sur la prise en compte du diplôme d'un salarié.

Dans un premier contentieux[122] relatif à l'application d'un avenant du 17 avril 1974 à la convention collective du travail du personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales du 8 février 1957, s'est *posé le problème de l'application de la nouvelle convention pour des salariés dont la dénomination de l'emploi a disparu de la convention*. Selon le préambule de cet accord, applicable au personnel en fonction au moment de sa mise en vigueur, le passage de la classification antérieure à la nouvelle devait s'effectuer par simple lecture du tableau de concordance des emplois joint au dit

[120] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 3 juin 1997
[121] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 16 janvier 2002, 00-44.788
[122] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 mai 1982, 80-41.988

avenant. Toutefois, les négociateurs avaient inséré dans l'accord un tableau des « emplois supprimés » mettant ces derniers en concordance avec les nouveaux emplois.

Or, l'emploi « d'auxiliaire administratif de service social ou de centre social », occupé par le requérant n'existant plus dans la nouvelle hiérarchie, la lecture du tableau de concordance des « emplois supprimés » fait apparaître que cet emploi « d'agent technique hautement qualifié, non titulaire du baccalauréat F 8 ou d'un diplôme équivalent reconnu par le ministère de l'éducation nationale, niveau 5, code 5307 », correspondait désormais à celui de « secrétaire médico sociale » pour le « titulaire du baccalauréat F 8 ou d'un diplôme équivalent reconnu par le ministère de l'Education nationale, niveau 6, code 6412 ». Selon le juge, la salariée ne possédant pas les diplômes prévus par cette qualification, l'employeur pouvait décider de ne pas la classer à ce niveau.

C'est à une conclusion inverse qu'arrive la Cour, dans une autre affaire de même nature portant sur l'application de l'avenant du 4 mai 1976 à la convention collective nationale du personnel de la sécurité sociale[123]. Embauchée par la caisse primaire d'assurance maladie du Jura le 1er octobre 1966 en qualité d'infirmière diplômée d'Etat, une salariée a bénéficié, en 1974, d'une disposition permettant alors à une infirmière diplômée d'Etat ayant une grande compétence et une longue expérience professionnelle d'accéder au niveau II, coefficient 260 correspondant aux infirmières spécialisées. Or, l'avenant du 4 mai 1976 annexé à la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale, en modifiant la classification des emplois, a classé les infirmières diplômées d'Etat au niveau I et les infirmières diplômées d'Etat spécialisées titulaires d'un certificat d'aptitude reconnu par l'Etat au niveau II.

Appliquant cette disposition, l'employeur reclasse la salariée au niveau I coefficient 185 de cette nouvelle classification. A la suite d'un recours de celle-ci, la Cour de Cassation estime qu'il résulte de l'avenant du 4 mai 1976 qu'exceptionnellement le diplôme exigé peut être remplacé par une expérience professionnelle confirmée. En constatant que la qualification d'infirmière spécialisée avait été reconnue en 1974 à la salariée en considération d'une grande compétence et d'une longue expérience professionnelle, la cour d'appel aurait donc dû lui reconnaitre une classification supérieure à celle accordée par l'employeur.

Enfin, dans une affaire beaucoup plus récente[124], des médecins ont contesté l'application qui leur avait été faite de l'accord signé, le 30 novembre 2004, entre l'Union des caisses nationales de sécurité sociale et les organisations syndicales, lequel se substituait à un précédent accord conclu le 14 mai 1992, modifiant le système de rémunération et de classification des emplois, applicable à compter du 1er février 2005, à l'ensemble des personnels des organismes de sécurité sociale régis par la convention collective nationale du 8 février 1957. Ces dix salariés engagés par l'Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie Lorraine-Champagne-Ardennes (UGECAM) en qualité de médecins, antérieurement à l'entrée en vigueur de ce nouvel accord, ont contesté l'application qui leur en avait été faite au motif que leur niveau de diplôme et leurs responsabilités d'encadrement n'avaient pas été valorisés comme il se devait. Le juge relève que dans l'article 9 de l'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois en date du 30 novembre 2004, les médecins en place à la date d'entrée en vigueur de l'accord, ont obtenu, lors de la transposition, l'attribution de points de compétence valorisant l'accroissement des compétences déjà réalisées par le passé, eu égard notamment aux fonctions d'encadrement exercées et au diplôme obtenu préalablement. Dès lors, ces médecins ne pouvaient prétendre, sauf à obtenir une double valorisation de leur carrière, aux 65 points de compétence spéciale prévus par l'article 4-2 de l'accord, lequel n'est applicable qu'aux salariés nouvellement embauchés ou à ceux en place qui n'exercent pas encore de fonctions d'encadrement ou ne sont pas encore titulaires d'un diplôme de spécialisation.

Le juge estime également que bien qu'un resserrement des rémunérations entre « anciens » et « nouveaux » résultait des orientations affirmées par le préambule de l'accord si la rémunération de médecins moins anciens avait proportionnellement davantage augmenté que celles des médecins demandeurs, ces derniers bénéficiaient néanmoins d'une classification et percevaient une rémunération

[123] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 juin 1990, 87-41.412

[124] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 juin 2011, 10-16.498 10-16.499 10-16.500 10-16.501 10-16.502 10-16.503 10-16.504 10-16.505 10-16.506 10-16.507

nettement supérieure à celle octroyée à un médecin nouvellement engagé exerçant des fonctions d'encadrement similaires : aucune inégalité ne pouvait être invoquée.

Ces trois affaires illustrent parfaitement les situations où une nouvelle classification et ses mesures de transpositions par rapport à l'ancienne, sont incomplètes.

Ainsi, le fait qu'un salarié ne possède pas le diplôme prévu par le nouvel accord, ne lui permet pas de bénéficier de la nouvelle qualification, normalement prévue par le nouvel accord, le juge n'ayant pas de latitude sur ce point.

Toutefois, dans son pouvoir d'appréciation, le juge reste compétent pour interpréter l'avenant modifiant la classification, pour établir une concordance entre le diplôme exigé par la classification et l'expérience de la salariée.

Enfin, les mesures de transposition entre l'ancienne et la nouvelle classification ne peuvent avoir pour effet de revaloriser deux fois les salariés recrutés avant la négociation de la nouvelle grille, même s'il subsiste une différence de salaire entre les salariés recrutés avant ou après la nouvelle grille.

4.5. Les rapports entre diplôme et expérience professionnelle dans une classification

La question de l'équivalence entre diplômes et expérience, a également fait l'objet de contentieux. Dans une affaire de 2008[125], un salarié a été engagé le 19 septembre 1995 par l'association ADAPEI dans le cadre d'un contrat à durée déterminée en remplacement d'un éducateur technique spécialisé, contrat renouvelé à plusieurs reprises. Ayant obtenu en mai 2000, le diplôme d'éducateur technique spécialisé, le salarié a conclu, le 1er septembre 2000, avec son employeur un CDI pour un poste d'éducateur technique spécialisé avec un coefficient 434.

Cependant son employeur refuse de prendre en compte son ancienneté et sa qualification avec effet depuis son embauche en 1995.

Sur le recours du salarié en demandes de rappel de salaire, les juges du fond (Cour d'appel) estime que si la convention collective ne faisait pas référence à la notion de plein temps, elle privilégie néanmoins la pratique professionnelle : elle considère alors que le salarié ne justifiait que d'une activité à temps partiel dans l'entreprise de 1983 à 1987, puis en 1994 et 1995, et que son implication dans l'entreprise était insuffisante pour qu'il puisse se prévaloir d'une pratique professionnelle de cinq années.

A la différence de la Cour d'appel, la Cour de Cassation estime que l'annexe 3 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées prévoit que peut prétendre à la classification d'éducateur technique, toute personne justifiant d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme admis en équivalence et de cinq années de pratique professionnelle dans son métier de base après l'obtention du diplôme professionnel en cause, peu important qu'il ait exercé son activité à temps partiel.

En conclusion, au-delà de cette présentation de la jurisprudence, une des questions sous-jacentes à notre recherche était de rechercher si, dans le cas d'un contentieux portant sur l'interprétation d'une classification :

- il y a une différence d'analyse juridique entre les partenaires sociaux (négociateurs comme juges élus dans les Conseils de Prud'hommes) et les magistrats professionnels (Cour d'appel et Cour de Cassation).

- ou si un accord collectif a entrainé des difficultés d'interprétation que les négociateurs n'ont pas perçu, mais que les juges, élus comme magistrats, analysent de façon similaire.

[125] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 mai 2008, 07-40.289.

Or, l'étude de la jurisprudence effectuée dans le cadre de cette recherche montre qu'il est impossible de caractériser l'une ou l'autre de ces alternatives. On relève ainsi dans les arrêts de la Cour de Cassation autant de cas de cassation des arrêts rendus en Cour d'appels que de rejets des pourvois des requérants. De la même façon, les arrêts d'appels que nous avons analysés confirment ou infirment de façon égale les jugements de Conseils de Prud'hommes. La nature des négociateurs et des juges (partenaires sociaux ou non) n'a donc aucune influence sur la façon dont l'accord contesté est apprécié.

Quelle est la marge d'interprétation du juge ? D'une part, de façon très classique, les problèmes de qualification et de classification étant essentiellement une question d'interprétation des faits, le contrôle relève du juge du fond, la Cour de cassation ne faisant que vérifier la bonne interprétation des textes. Mais, d'autre part, on ne peut que constater que le juge judiciaire ne se substitue aux négociateurs qu'en cas d'imprécision de la convention, dans un sens favorable au salarié. Par contre, si le texte est suffisamment précis, la lettre l'emporte sur l'esprit. Le modèle de la convention collective est alors déterminant. Le diplôme aura des effets sur la classification du salarié si les négociateurs ont souhaité consacrer ce principe au niveau de la branche. Sinon, les exigences de l'emploi demeurent le critère déterminant et il revient à l'employeur de décider s'il tient compte du diplôme du salarié pour lui attribuer une classification correspondante.

Dès lors, l'analyse juridique de la législation, du cadre conventionnel national et de la jurisprudence ne peut suffire à traduire la complexité de la place qu'occupent les diplômes, et d'autres certifications, dans les classifications des conventions collectives de branche. Seule une étude poussée des négociations menées dans les différentes branches peut caractériser cette place, dans ces hiérarchies professionnelles et salariales.

Partie II

Évolution des systèmes de classification à partir d'un état des lieux de la négociation en 2011

Étudier la place et le rôle du diplôme dans les grilles de classification des conventions collectives de branche, c'est regarder, puis analyser un résultat, qui est le fruit d'une négociation, voire d'un compromis : le positionnement du diplôme à un niveau de classification qui correspond à une qualification de branche. C'est à l'occasion de la construction d'un nouveau système de classification que l'on peut saisir le rôle que les partenaires sociaux entendent faire jouer au diplôme dans la construction des hiérarchies professionnelles et la reconnaissance qu'ils vont lui accorder, ou pas.

L'opération de classement des emplois consiste, tout en définissant les contours de la qualification de branche, à attribuer une valeur à des compétences qui seront rémunérées pour un certain niveau d'emploi (coefficient salarial). Dans ce processus, la référence au diplôme est permanente, qu'elle soit implicite ou explicite. Mais la construction du lien diplôme/classification renvoie à différentes logiques de branche et diverses logiques d'acteurs, que cette étude vise à éclairer.

« Le cœur de ces conventions collectives est constitué par les grilles de classification. Ce sont des hiérarchies professionnelles et salariales où sont classés et mis en correspondance des coefficients ou des niveaux de qualification, des postes ou des fonctions et des salaires selon différents types de logiques adoptées par les acteurs lors des négociations. Elles sont donc le résultat de compromis sociaux et non le reflet de l'organisation du travail. » (Tallard, 2005).

Les grilles de classification de branche enregistrent les transformations du système éducatif et du système productif. Les évolutions du système éducatif, telles que la création d'un diplôme professionnel ou sa rénovation, la construction d'une filière de formation, comme les transformations de l'appareil productif, en particulier l'évolution des emplois et des procès de production, viennent nourrir la négociation sur les classifications. Ces transformations, qui constituent le terreau dans lequel s'enracinent les dispositions conventionnelles, ne suffisent cependant pas à expliquer la totalité des évolutions observées.

Les temps longs et les rythmes de la négociation sur les classifications professionnelles

La négociation d'une nouvelle grille de classification est un processus long qui peut prendre plusieurs années et peut remettre en cause des compromis établis de longue de date, sur lesquels il est quelque fois difficile de revenir. Ces compromis sont qualifiés de « lourds », « chargés et porteurs d'enjeux » pour les deux parties (organisations patronales comme organisations syndicales représentatives), c'est sur eux que se fondent les règles et les garanties collectives applicables à l'ensemble des salariés de la branche professionnelle. Pour l'acteur patronal, il s'agit de définir des règles stables d'accès au marché du travail et de mobilité dans l'espace de la branche professionnelle et des règles collectives de rémunération de la force de travail. Pour les acteurs syndicaux, il s'agit de faire reconnaitre la qualification des salariés de la branche, inscrits sur le marché du travail et à définir les conditions de la reconnaissance de leur qualification dans les hiérarchies professionnelles.

En construisant un nouveau système de classification, les partenaires sociaux de branche aménagent un cadre d'action et de référence commun à la profession. Ils élaborent des règles de progression et de mobilité au sein du marché du travail de la branche. Ces règles formelles (Reynaud 1987), visent aussi à organiser (indépendamment de la question de la reconnaissance d'un diplôme ou d'une certification), la mobilité des salariés dans les hiérarchies professionnelles sur un temps long, celui de la carrière professionnelle et d'y faire correspondre un niveau de rémunération des compétences qui corresponde à un niveau d'emploi. La construction d'un nouveau système de classification s'accompagne de l'élaboration d'une grille salariale, pour laquelle minima de branches, définition de primes et autres avantages financiers découlent des règles négociées par les partenaires sociaux de branche.

Toutefois les accords négociés au niveau de la branche sur le thème des classifications, de la formation professionnelle ou de l'emploi ne jouent pas le même rôle que les accords d'entreprises négociés sur les mêmes objets (Quintero, 1996). Ces niveaux de négociation peuvent difficilement se substituer l'un à l'autre : « *La différence entre les niveaux de négociation n'est pas simplement une différence d'étage. Les enjeux d'un accord d'entreprise (l'emploi, l'organisation, les salaires effectifs) ne sont pas les mêmes que ceux d'un accord de branche (la protection sociale, les minima) bien qu'ils puissent se rencontrer et se heurter sur plusieurs points (les classifications et les qualifications par exemple). Leur logique n'est pas la même : l'accord d'entreprise est en partie une négociation de gestion et, pour parler vite, lie les salariés au destin de l'entreprise ; l'accord de branche est une*

négociation qui organise un marché et s'efforce d'éviter que la concurrence entre les entreprises se fasse aux dépens des salariés » (Reynaud, 2001, p. 275).

Les conventions collectives sont abordées dans le cadre de cette étude comme l'ensemble des accords collectifs négociés (classification, formation, GPEC, salaires) durant la première décennie des années 2000. C'est le résultat de l'opération de classement des emplois dans les hiérarchies professionnelles de branche - les grilles de classification - qui fait l'objet principal de ce travail, et plus précisément, l'examen des modes de prise en compte du diplôme dans ces grilles. Cette démarche compréhensive vise à appréhender les mécanismes et les modalités de reconnaissance du diplôme ou des certifications. Pour se faire, 4 modalités de reconnaissance du diplôme dans les grilles de classification et dans les accords de branche de formation professionnelle ont été construites[126] comme des catégories descriptives :

- le diplôme comme critères de définition de l'emploi,
- le diplôme comme condition d'accès à un emploi et/ou règle de progression entre les coefficients,
- la définition de seuil d'accueil pour les diplômés,
- la reconnaissance salariale de la formation professionnelle qualifiante. Diplômes et certifications acquises par la formation professionnelle continue (plan de formation, DIF, contrat de professionnalisation, périodes de professionnalisation, CIF).

C'est au sein de ce processus de négociation que la question de la reconnaissance des diplômes et par la même de la qualification est abordée par les partenaires sociaux. Elle peut constituer un des enjeux principaux de la négociation, ou se retrouver totalement en extériorité par rapport aux enjeux salariaux, de gestion de la main d'œuvre ou de formation professionnelle auxquels répondent ces nouvelles règles négociées.

Analyser « la place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives » en 2011, supposait donc que l'on s'intéresse en priorité, mais non exclusivement, à la place et au rôle des diplômes dans les grilles de classification, car celles-ci constituent *« le cœur de ces conventions collectives »*, selon la formule de Michèle Tallard (2005). Le premier chapitre de cette seconde partie rend donc compte pour l'essentiel des exploitations réalisées sur un corpus d'accords portant sur la définition des hiérarchies professionnelles et salariales, qui prennent habituellement la forme de grilles de classification.

S'agissant de la dynamique de négociation des grilles de classification de ces dix dernières années, au regard de la question de la reconnaissance conventionnelle des diplômes, la simple comparaison entre deux états des lieux (1994/2011) ne pouvait suffire à embrasser l'ensemble des mouvements observés : nous avons donc complété l'analyse des accords eux-mêmes par la lecture transversale des analyses faites par la Direction Générale du Travail (DGT), année après année, de ces accords sur le thème de la classification. Ce travail alimente donc également le chapitre 1, mais aussi le chapitre 2 consacré aux certifications paritaires de branche et à leur reconnaissance.

Mais pour traiter plus largement de la « reconnaissance salariale des diplômes », nous avons dû « élargir la focale » et nous intéresser également aux négociations sur la formation continue des salariés. Depuis les années 2000 en effet, les accords interprofessionnels sur la formation continue ont mis l'accent sur le développement de l'accès des salariés à la certification professionnelle en cours de vie active et le code du travail impose désormais aux branches de négocier régulièrement sur les modalités de reconnaissance des certifications acquises dans le cadre de certains dispositifs particuliers (DIF, VAE etc.). En complément aux accords portant sur les grilles de classification, ont donc été exploités tous les accords formation conclus dans la dernière période dans les branches de l'échantillon retenu. Les principaux constats tirés de cette analyse viennent éclairer à la fois certains

[126] A l'occasion d'une étude menée sur les bacs pro en 2008, une première exploration des conventions collectives sur la question de la reconnaissance du bac pro dans les systèmes de classification de branche, des modalités de reconnaissance du bac pro ont été construites. (Quintero, 2009)

éléments du chapitre 2 et constituent le cœur du chapitre 3 consacré à l'évolution du lien diplôme/classification sur la dernière décennie.

Encadré méthodologique

- **La constitution du corpus de conventions collectives**

Le nombre exact des conventions collectives est une donnée difficile à établir. En 2011, le rapport Poisson[127], dénombrait 333 conventions collectives nationales et 354 conventions régionales ou locales[128].pour l'année 2008. L'échantillon de 160 conventions collectives qui fait l'objet de ce travail représente donc près de la moitié des conventions nationales répertoriées. Il est constitué de deux sous-ensembles, répondant à des principes identiques à ceux retenus dans l'étude menée par A. Jobert et M. Tallard en 1994 pour le même exercice d'analyse de la reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives (Voir Annexes 3, tableau général : composition de l'échantillon des CCN) :

- D'une part, il comprend toutes les conventions collectives ayant enregistré au moins un avenant de classification entre les années 2005 et les années 2010, soit 142 conventions collectives, ayant donné lieu à la conclusion de 235 avenants de classification sur cette même période, une même convention ayant pu être modifiée plusieurs fois dans cet espace de temps. Tous les avenants ont été identifiés grâce la base de données administrée par la Direction Générale du Travail (DGT) dont émane en grand partie « le bilan annuel de la négociation collective » portant sur les années allant de 2005 à 2010.
- D'autre part, il comprend également les 28 conventions collectives de plus de 50 000 salariés n'ayant pas négocié d'avenant sur le thème des classifications sur la période 2005-2010, les autres grandes branches (28 également selon le rapport Poisson, 2011) étant intégrées dans l'échantillon précédent.

Cet échantillon correspond à un effectif d'environ 13 millions de salariés[129] sur les 16 millions de salariés couverts par une convention collective des secteurs non agricole (Voir en annexes le tableau général sur les effectifs couverts par branche professionnelle).

A l'intérieur de ce corpus de 160 conventions collectives, deux sous-échantillons ont été distingués à des fins de comparaison : le premier rassemble les 55 branches (petites ou grandes) ayant négocié depuis 2005 une nouvelle grille de classification ; le second est constitué des 87 branches qui n'ont apporté que des aménagements à la marge à leur grille sur la même période et des 28 grandes branches (de plus de 50 000 salariés) qui n'ont pas réformé leur système de classification.

- **L'analyse du contenu des textes des accords de classification et des accords de formation professionnelle et la production de fiches de synthèse**

L'étude s'appuie sur l'analyse systématique des avenants des conventions collectives de branche portant sur les classifications. Elle vise à identifier un certain nombre d'informations relatives aux diplômes, pour renseigner une base de données sur le contenu des conventions collectives de branche, notamment :

- le nombre de diplômes cités,

- la nature des diplômes et des certifications pris en compte,

- leur mode de reconnaissance, à savoir :

- les filières d'activité et les niveaux hiérarchiques où les diplômes figurent et sont positionnés,
- les garanties de classement attachées aux diplômes de l'Éducation nationale, des Affaires sociales, de l'Agriculture, de la Santé, de la Jeunesse et Sport et de la Culture ainsi qu'à l'ensemble des certifications de branches et professionnelles. En précisant le positionnement du diplôme sur l'échelle des hiérarchies professionnelles et salariales.

L'analyse des textes conventionnels porte exclusivement sur les avenants ouvriers et ETAM, et lorsqu'il s'agit de grilles uniques, caractéristiques des grilles à critères classants et mixtes, sur les niveaux correspondant à ces

[127] Source : Rapport Poisson, 2011.
[128] Source : DGT, Base de données des conventions collectives, 2009
[129] Sources : Céreq et DGT, Base de données des conventions collectives, 2011

catégories professionnelles. C'est un choix lié au champ de compétences du commanditaire de l'étude, la Dgesco, qui porte, en matière d'enseignement professionnel, sur les niveaux V à III.

Pour chaque grille de classification étudiée, les données suivantes ont été collectées :

- le type de grille : critères classants, Parodi, Parodi améliorée ou mixte,
- la date de signature du dernier avenant de classification,
- la date de signature des 3 derniers accords de formation professionnelle,
- l'année de négociation de la grille de classification,
- les effectifs couverts par la branche,
- la référence aux niveaux de formation tels que les définit l'Éducation nationale,
- les références aux avenants de formation signés dans la branche sur la période (2000-2010),
- l'ensemble des diplômes et autres certifications paritaires cités dans la grille ou dans les articles de l'accord de classification et les annexes catégorielles,
- les niveaux de prise en compte de chaque diplôme et son positionnement sur l'échelle hiérarchique dans les filières professionnelles et par rapport au positionnement des autres diplômes et certifications de branches (l'interclassement),
- la présence et la définition de seuils d'accueil pour les diplômes de l'Éducation nationale,
- la présence et la définition de garanties de classement[130] inscrites dans les accords de classification ou les accords de formation professionnelle pour les CQP,
- les modalités précises de progression définies dans les filières professionnelles et les modalités de passage d'une grille catégorielle à une autre (exemple : définition des modalités de passage d'une grille ouvrier à une grille technicien ou agent de maitrise),
- les dispositions relatives au positionnement des individus sur les emplois vacants,
- l'échelle hiérarchique de la grille salariale et la correspondance avec le positionnement des diplômes sur les coefficients, échelons et niveaux de classification.

La lecture des différents accords relatifs à chacune des 160 conventions de branche a donné lieu à la production de fiches de synthèse par convention collective dans laquelle ont été enregistrées les caractéristiques du système de classification en vigueur dans la branche et son évolution[131]. Ces fiches proposent également des commentaires, des observations situées et visent également à éclairer le contexte conventionnel de la branche, lorsque ce dernier peut être connu.

Outre l'ensemble des données relatives aux items listés plus haut, ces fiches d'analyse renseignent, donc sur la pratique négociatoire et le rythme du processus de négociation de la branche sur les thèmes de la formation professionnelle, de la GPEC et des classifications. Elles livrent une première vision de la place et du statut du diplôme dans le système de classification de branche. Elles déclinent très précisément et tout en répertoriant l'ensemble des modalités de reconnaissance des diplômes de l'Éducation nationale, les intitulés des diplômes relevant des autres ministères certificateurs, les diplômes professionnels de branche mais aussi les intitulés des CQP (révisés tous les 3 ans par la CPNE).

Au-delà de l'usage qui en a été fait dans le cadre de ce travail, les 160 fiches d'analyse ainsi produites constituent un corpus d'informations très riche, qui va bien au-delà des informations traitées pour produire les tableaux statistiques qui nourrissent le chapitre 2. Elles pourraient constituer une ressource utile pour tous ceux qui souhaitent connaitre la politique de ces branches en matière de reconnaissance des diplômes. Cela devrait être le cas notamment de tous ceux qui participent, au sein des CPC, à l'élaboration de l'offre de certification publique, secteur par secteur[132].

[130] Pour une définition des garanties de classement et des seuils d'accueil, voir partie I, chapitre 4.

[131] Les éléments d'évolution n'ont pu être produits que lorsque la version ancienne de la grille était annexée aux textes des accords récents, objet du corpus.

[132] Elles pourraient préfigurer un dispositif d'observation construit au Céreq, à destination de l'ensemble des acteurs de la relation formation/emploi, qui se donnerait comme objectif de couvrir l'ensemble des conventions collectives, avec un processus d'actualisation.

- **La construction d'une base de données statistique**

Un travail de report des données enregistrées dans les fiches synthétique a été opéré au sein d'une base de données décrivant les principales caractéristiques des 160 grilles de classification analysées[133]. Compte tenu des traitements statistiques envisagés, au regard des questions posées dans l'appel d'offre, cette base de données comprend un nombre limité de variables indicatives d'un type de rapport au diplôme, en en particulier :

- la référence à un ou des diplômes,
- la référence à un ou des CQP,
- la définition de seuils d'accueils pour diplômés, et la définition de garanties de classement pour les CQP,
- la référence aux niveaux de formation de l'Éducation nationale,
- les modalités de reconnaissance d'une certification acquise par la formation continue, dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation, du DIF, du contrat d'apprentissage, du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation ou par la voie de la VAE.

Des conventions de saisie

Un des objectifs de l'étude étant de dresser un état des lieux comparatif avec celui établi précédemment par l'équipe Tallard/Jobert, il était nécessaire d'adopter des règles et conventions de saisie relatives au dénombrement des références aux diplômes et aux CQP qui soient identiques à celles retenues par cette équipe, quelles que soient les interrogations de l'équipe sur la pertinence de telle ou telle convention (*cf.* le point 1.5 du chapitre 2).

Pour chaque grille, un même diplôme n'est comptabilisé qu'une seule fois même s'il figure dans plusieurs filières d'activité ou s'il est cité d'une part comme diplôme générique (exemple : Bac pro) et d'autre part comme diplôme avec mention de la spécialité (exemple: Bac pro carrosserie).

Les catégories descriptives suivantes ont été construites afin de distinguer les différents types de certifications :

- Les diplômes de l'Éducation nationale : CAP, BEP, Mention complémentaire, Bac, Bac techno, Bac pro, Brevet de maitrise, BP, BT, BTn, BEI, BTS, DUT.

- La catégorie des « diplômes professionnels » : elle regroupe les diplômes professionnels des autres ministères certificateurs, (hors Éducation nationale et enseignement supérieur), à savoir, les diplômes de l'Agriculture, de la Santé et des Affaires sociales, de la Culture, de Jeunesse et Sports. Mais également, les titres du ministère de l'Emploi (anciennement appelés "titres AFPA" et mentionnés en tant que tels), les certifications consulaires et les diplômes de branche (diplômes de la Banque, des Assurances, de l'expertise comptable), les diplômes propres aux professions réglementées, les diplômes obligatoires de la formation continue (FIMMO, CACES, habilitations électriques, formation à la sécurité) hors CQP.

- Les CQP : ils font l'objet d'une comptabilisation distincte de celle des diplômes et sont dénombrés selon le même principe que les diplômes de l'Éducation nationale : c'est la référence à au moins 1 CQP qui est retenue pour que la branche soit identifiée comme faisant référence à des certifications paritaires.

Description synthétique du corpus de conventions collectives étudiées

- 41 branches de l'industrie (26 %) et 119 branches des services[134] (74 %),
- 89 grilles à critères classants (55 %), 61 grilles Parodi (38 %) et 10 grilles mixtes (6 %),
- les ¾ des branches citent au moins un diplôme du MEN,
- 59 branches (37 %) font référence à la nomenclature des niveaux de l'Éducation nationale (1967),
- 55 branches (34 %) définissent des seuils d'accueil pour les diplômés et/ou des garanties de classement pour les CQP.

[133] La base de données des conventions collectives a été construite et alimentée par une équipe composée de la technicienne en charge de la gestion de la base de données Reflet au Département Formation et Certification et d'une informaticienne chargée du développement des outils informatiques au Céreq.

[134] Cette catégorie est très hétérogène, mais il a été impossible de l'éclater en catégories plus homogènes, sans prendre le risque d'avoir des sous catégories nombreuses, avec trop peu de branches dans chacune pour qu'une exploitation statistique ait du sens.

1. PLACE ET MODALITÉS DE RECONNAISSANCE DU DIPLOME DANS LES GRILLES DE BRANCHE

Les résultats quantitatifs de l'exploitation des données relatives au corpus de 2011, lus au regard des résultats obtenus à partir du traitement du corpus de 1994, permettent de rendre compte de la manière dont la négociation sur les classifications a évolué durant les années 2000. Cette démarche analytique ne permet pas pour autant d'appréhender les enjeux qui ont présidé à ces transformations du point de vue des acteurs de branche, ni les raisons qui sous-tendent les compromis spécifiques à chaque branche. Pour mettre en lumière les logiques d'acteurs qui président à l'établissement de ces compromis, une approche monographique a dû être déployée, en complément, sur un petit nombre de branches, à titre exploratoire, comme on le verra dans la partie III du rapport.

1.1. Constats généraux

Les évolutions dessinées par cet état des lieux de la place des diplômes dans les conventions collectives en 2011 s'appuient sur 4 constats principaux :

- Une reconnaissance assez systématique des diplômes dans les conventions collectives mais une grande diversité de leur prise en compte dans les branches en fonction du type de grille et de leur principe de constitution.
- Une multiplication des grilles à critères classants qui s'accompagne d'une modération du rôle joué par le diplôme dans la construction de la qualification. On observe un accroissement des grilles cadres et des accords de méthode et de procédures, de règles de procédures qui renforcent le rôle joué par les entreprises dans la gestion des classifications.
- De nombreuses branches aménagent leur système de classification en fonction de leur politique de production de certifications paritaires de branche. La création et la reconnaissance des certifications de branche se diffusent de manière importante dans les petites branches et s'accompagnent du renforcement du rôle joué par les CPNE en matière d'orientation de la politique de formation de la branche et d'articulation avec la gestion des emplois.
- La reconnaissance des CQP dans les grilles de classification rend compte du rôle de ces certifications en matière d'insertion des jeunes, de professionnalisation et de requalification des salariés. Les certifications de branche s'inscrivent aujourd'hui dans un rapport de complémentarité avec les diplômes de l'Éducation nationale, le rôle qui leur est assigné est différent. La diffusion des CQP dans les grilles de classification traduit la montée en charge des enjeux autour de l'articulation entre formation initiale et formation continue qui sont au cœur de nombre de compromis de branche. La régulation de branche autour des questions de formation tout au long de la vie, de construction de parcours professionnels, de validation des acquis, de développement de l'alternance s'est trouvée renforcée par l'activité conventionnelle interprofessionnelle (ANI de 2003 et 2009) et législative (loi de modernisation sociale de 2002) qui marquent le début des années 2000.
- Les caractéristiques saillantes de l'échantillon de conventions étudiées peuvent être résumées par quelques chiffres assez globaux, qui mettent en évidence la grande variété des branches quant au type de référence en matière de diplôme.

- Trois branches sur quatre (soit 120 conventions) citent au moins un diplôme (Annexes 3, tableau 1). Dans le quart restant (40 branches) on distingue celles qui font référence aux niveaux de l'Éducation nationale sans mentionner de diplômes particuliers dans la grille, (14 % de l'échantillon total) et celles qui ne citent ni niveau ni diplôme (11 % de l'échantillon).
- Parmi les 120 branches qui citent au moins un diplôme, la majorité (54 %) en cite cinq ou plus et celles qui n'en citent qu'un ou deux sont assez rares (17,5 %). Les branches les plus

importantes (supérieures à 40 000 salariés) citent plus de diplômes que les branches de taille inférieure.

- Dans les 55 branches qui ont négocié leur grille de classification sur la période 2005-2010 (Tableau 1 bis), la référence au diplôme est moins importante : Les deux tiers seulement des grilles citent au moins un diplôme (contre 79 % pour les plus anciennes). Elles sont 18 % à ne citer aucun diplôme ni aucun niveau de formation (contre seulement 8 % pour les plus anciennes) et 15 % ne citent aucun diplôme mais font référence aux niveaux Éducation nationale (contre 13 % pour les plus anciennes). Enfin 31 % des grilles les plus récentes citent au moins 5 diplômes, contre 46 % pour les plus anciennes.
- Le CAP est présent dans 61 % des branches (Tableau 2), le BTS est cité dans 43 % des branches juste devant le BEP (42 %), le Bac pro est cité par 23 % des branches (le baccalauréat général apparaissant dans 33 % des grilles).
- Les branches industrielles citent plus de diplômes de l'enseignement professionnel que les branches du tertiaire. Le CAP est massivement cité par les grilles industrielles (80 %) et 3 diplômes apparaissent dans plus de la moitié de ces branches (Le BEP, le BTS et le DUT). Le Bac pro est cité aussi souvent que le Bac général mais assez loin derrière le CAP, le BEP, le BTS et le DUT qui restent les diplômes les plus cités dans les branches industrielles. Le BP qui ne s'acquiert qu'en formation continue ou en alternance (sous contrat d'apprentissage), est cité dans 41 % des grilles industrielles. Il s'agit d'un diplôme professionnel de niveau IV, préparé après le CAP, très reconnu dans les branches entretenant une tradition « métier » sur laquelle s'ancrent des identités professionnelles fortes comme dans les branches du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, de l'Alimentation et l'Artisanat.
- Dans les branches des services, la distribution des diplômes est assez différente et beaucoup plus hétérogène que celle observée dans le secteur industriel. A part le CAP, mentionné dans 54 % des grilles, aucun autre diplôme n'apparait dans plus de la moitié des branches des services. Le BTS est le second diplôme le plus cité après le CAP (39 %). Alors que les BTS et les DUT semblent faire jeu égal dans le secteur industriel (55% des branches y font référence), le DUT rencontre moins d'assise dans les branches du tertiaire (DUT : 21%, BTS : 39%). Le bac pro n'est mentionné que par 18 % des branches tertiaires, contre 37% des branches industrielles.
- Après le CAP (54 %), ce sont les « Autres diplômes professionnels » (hors CQP), qui sont les plus présents dans les grilles du secteur des services : près d'une branche sur deux (46 %) les citent. Cette diversité dans les certifications citées est liée, pour une large part, à la forte représentation de professions dont l'accès est réglementé par la possession d'un diplôme d'un autre ministère certificateur (Affaires sociales, Santé, Jeunesse et Sport), telles que les professions d'infirmières, des kinésithérapeutes, des assistantes sociales ou encore des éducateurs sportifs.

  Au-delà de son aspect réglementaire, le diplôme est souvent associé à un seuil d'accès dans les branches recouvrant ces types de professions de la Santé (hospitalisation, pharmacies d'officine, vétérinaires, cabinets dentaires, cabinet médicaux, prothésistes), du secteur social (aide à domicile, foyers de jeunes), de l'enseignement privé ou encore de certaines professions juridiques (notariat, avocats, avoués, huissiers, experts). Dans toutes ces grilles, pour lesquelles le diplôme demeure une condition d'accès à l'emploi, le diplôme est expressément cité.

- Les diplômes de branche comme ceux du secteur bancaire (ITB, diplômes du cycle de professionnalisation des métiers de la banque), les diplômes de l'École Nationale de Procédure (Huissiers de justice), les diplômes de Clerc de notaire (notaires), et les certifications consulaires restent également très cités.
- Dans les branches des services et de l'industrie, où les grilles à critères classants sont surreprésentées (65 % des grilles), les diplômes sont cités comme des diplômes génériques, Bac pro ou CAP sans mention de la spécialité, 59 branches ne citent que des diplômes génériques, conformément aux usages dans ce type de grille. Reste qu'ils sont souvent accolés à des formulations qui apportent des précisions sur la nature du diplôme : « Diplôme de la

profession » ou « Diplôme de la spécialité ». Dans les grilles Parodi ou Parodi améliorée ou dans les grilles type fonction publique aménagée, où il s'agit d'une énumération de postes de travail, c'est souvent le diplôme accompagné de sa spécialité qui est mentionné. Seules 19 grilles (16 %) citent exclusivement les diplômes avec leurs spécialités. D'une manière générale les grilles citent à la fois des diplômes génériques et des diplômes avec spécialité (34 branches, soit 28 %).

1.2. Le diplôme cité comme critère de définition de l'emploi

Comme nous l'avons développé dans la première partie, le législateur intégrait dans le contenu obligatoire des conventions collectives nationales de branche devant être étendues, *« les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification »*, et *« notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences »* (disposition supprimée en 2008). Quel que soit le modèle de classification –Parodi, critères classants…-, nous avons donc cherché à analyser la place qu'occupent les diplômes professionnels dans la caractérisation des emplois qui y sont décrits.

1.2.1. Les diplômes de niveau V structurent encore le bas des grilles ouvrier, mais leur place s'amenuise dans les grilles les plus récentes

Avec six branches sur dix qui le citent, le CAP est le diplôme le plus présent dans les grilles, avec toutefois un écart très fort entre l'industrie (80 % des grilles) et les services (54 %). Le BEP est un peu moins mentionné que le CAP, (42 % des grilles), et l'écart industrie / tertiaire est un peu moins important : il est présent dans une grille sur deux dans l'industrie et dans 37 % des grilles tertiaires.

Un grand nombre de grilles précisent les spécialités des CAP ou de BEP requises.

Liste des CAP et BEP les plus cités dans les grilles

CAP Vente	CAP esthétique-cosmétique
CAP chocolatier-confiseur	CAP agent de prévention et de sécurité
CAP horloger	CAP prothésiste dentaire
CAP bijoutier	CAP librairie
CAP préparateur en produits carnés	CAP cuisinier
CAP boucher	CAP lingère
CAP charcutier traiteur	CAP petite enfance
CAP technicien boucher	CAP ETC
CAP comptabilité	CAP mareyage
CAP agent de laboratoire	CAP mécanographe
CAP fourrure coupeur	CAP fleuriste
CAP mécanicien	CAP vente animalerie
CAP sténo dactylo	BEP Vente
CAP navigation fluviale	BEP métiers de la comptabilité
CAP employé de pharmacie	BEP carrières sanitaires et sociales
CAP optique lunetterie	BEP conduite et service dans les transports

CAP coiffure CAP conducteur routier CAP d'agent d'accueil et de conduite routière CAP d'agent de maintenance de matériel bureautique	routiers BEP secrétariat BEP vente et action marchande

Le positionnement des diplômes de niveau V dans les grilles

Le CAP marque, dans les branches industrielles, l'entrée dans la catégorie des ouvriers qualifiés, il s'agit généralement du deuxième niveau hiérarchique sur les 3 ou 4 niveaux que définissent une grille ouvrière.

Dans les grilles des services, le CAP ou le BEP marquent également l'entrée dans les emplois qualifiés, ils sont positionnés au deuxième ou troisième niveau des emplois ouvriers/employés.

Les grilles à critères classants sont majoritairement des grilles uniques qui positionnent l'ensemble des emplois ouvriers, ETAM et cadres sur une même échelle hiérarchique en fonction de critères de classement qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de la branche quelle que soit la filière professionnelle dans laquelle ceux-ci exercent leur activité. Ces grilles positionnent les ouvriers et les employés sur les premiers niveaux de la grille de classification, les techniciens et agents de maitrise sur les 2 ou 3 niveaux suivants et les cadres sur les derniers niveaux de la grille.

Le CAP et le BEP confèrent parfois un classement différent selon les filières professionnelles que couvrent les grilles de classification. Dans ce cas le BEP est associé à un échelon supérieur à celui du CAP. Dans la grille de la branche des hôtels, cafés, restaurants par exemple, le CAP (sans expérience professionnelle) est positionné sur le Niveau II, 1er Échelon "d'employé qualifié" et s'il est accompagné d'une expérience en entreprise sur le Niveau II, 2ème Échelon. Alors que le BEP (sans expérience professionnelle) est positionné sur le Niveau II, 2éme Échelon et sur le troisième échelon s'il est accompagné d'une expérience prolongée et confirmée.La spécialité des diplômes n'est pas mentionnée.

Dans la branche de la propreté, qui ne cite pas de diplômes dans sa grille[135], mais attribue des garanties de classement aux titulaires du CAP et du BEP, on constate que les garanties accordées au BEP sont supérieures à celles octroyées au CAP :

Les salariés titulaires d'un diplôme professionnel et mettant en œuvre dans leur emploi les connaissances acquises ne peuvent être classées en dessous du niveau correspondant au diplôme obtenu :

- *CAP « Maintenance et hygiène des locaux » : AQS 1,*

- *BEP « Bio services » à dominante « Maintenance et Hygiène des locaux » : AQS 3.*

A contrario, dans la branche de la boulangerie artisanale, au sein de la filière professionnelle de la fabrication, alors que les titulaires du CAP sont accueillis au Coefficient 160, les titulaires du BEP personnel de la vente, sont accueillis au Coefficient 155, comme les non diplômés. Dans cette branche, le CAP du métier (CAP Boulanger) apparait à un niveau plus élevé que les CAP de la vente. La détention du CAP du métier autorise par ailleurs, un déroulement de carrière d'une amplitude plus grande.

Un même système de classification peut accorder des valeurs différentes aux nombreux CAP cités selon les filières professionnelles et les métiers concernés. Dans les professions artisanales et dans certaines branches du commerce de détail (boucherie, boulangerie, horlogerie, confiseries) le CAP de métier reste plus valorisé, en termes indiciaires (reconnaissance salariale), que le CAP Vente par exemple. C'est le cas aussi dans la grille des pharmacies d'officines, négociée en 2008 : les CAP sont mentionnés avec leurs spécialités selon les filières professionnelles à des coefficients différents : Les

[135] En revanche les CQP de la branche sont cités dans la grille.

CAP de la vente et les CAP administratifs sont positionnés en-dessous des CAP d'aide préparateur en pharmacie :

Coefficient 145 : BEP carrière sanitaires et sociales

Coefficient 150 : CAP d'employé en pharmacie. CAP de comptabilité

Coefficient 160 : mention complémentaire au CAP d'employé de pharmacie

Coefficient 175 : CAP d'aide préparateur, CAP monteur en optique lunetterie

Le CAP continue de jouer un rôle important dans l'ensemble des grilles artisanales où il structure véritablement la qualification, car il est synonyme d'acquisition du métier. Dans ces grilles artisanales, la progression des ouvriers renvoie à une combinaison du CAP et de l'expérience professionnelle ou de l'ancienneté dans le poste.

Le mode d'obtention du CAP (voie scolaire ou apprentissage) est un élément souvent pris en compte pour définir les durées d'adaptation dans l'emploi et les modalités de progression dans les échelons : la voie de l'apprentissage reste plus valorisée par les branches comme celles du bâtiment et des travaux publics, des services de l'automobile et dans la majorité des professions artisanales. Ces branches positionnent les diplômes acquis par la voie de l'apprentissage à un coefficient supérieur à celui acquis par la voie scolaire. La progression dans les échelons est également accélérée pour les ouvriers ayant obtenu le CAP par la voie de l'apprentissage (Contrat d'apprentissage).

Dans certaines branches, quand un seul diplôme est cité, il s'agit du CAP. C'est le cas des branches du transport fluvial et de la navigation de plaisance dont les grilles Parodi améliorées ne positionnent dans la grille que le CAP de navigation fluviale et sa mention complémentaire.

Dans la grille de branche des entreprises de prévention et de sécurité négociée en 2000, alors que le ministère de l'Éducation nationale propose plusieurs diplômes de niveau V et IV dans ce domaine d'activité, le seul diplôme reconnu est le CAP agent de prévention et sécurité : il est positionné en haut du niveau III de la grille ouvrier, qui comprend 4 niveaux. Cette position favorable du CAP est à mettre en relation avec le très faible niveau moyen de formation des agents de sécurité, comme nous l'avons montré par ailleurs[136].

Le CAP perd du terrain dans les branches industrielles…

Des contrastes importants apparaissent dans la nature des diplômes de niveau V cités entre les grilles de classification négociées avant les années 2005 et les grilles les plus récentes (Tableaux 3 et 4) : si le CAP est présent à 91 % dans les grilles industrielles élaborées avant 2005, il n'est mentionné que dans 67 % des nouvelles grilles industrielles négociées sur la période 2005-2010.

Ce même mouvement de régression de la place du CAP s'observe dans les branches tertiaires, mais avec un peu moins d'intensité : le CAP est un peu moins présent dans les grilles récentes (49 %) que dans les grilles négociées avant 2005 (56 %). Un constat similaire peut être opéré pour le BEP, qui passe de 41 % dans les grilles négociées avant 2005 à près de 27 % des grilles négociées à partir de 2005.

Ces mouvements qui voient les diplômes de niveau V être moins reconnus dans certaines branches accompagnent l'explosion du nombre des grilles à critères classants adoptées par les partenaires sociaux dès le début des années 2000. C'est le cas pour une nouvelle grille de classification négociée à partir de 2005 sur deux, qui fait référence aux niveaux de formation de l'Éducation nationale. Dans ces grilles, le diplôme est moins mentionné comme un diplôme spécifique que comme "un marqueur" d'un niveau de formation, associant la référence à l'ensemble des formations de niveau V qui correspondent au niveau de connaissances requises pour l'emploi.

[136] *Cf*. dossier présenté aux rencontres sur les métiers de la sécurité (décembre 2011), disponible sur le site du Céreq.

… mais le CAP structure toujours les carrières ouvrières dans les négociations des années 2000

On observe encore au début des années 2000 et comme cela avait été montré au milieu des années 90 une variété de positionnement hiérarchique d'un même diplôme, suivant les caractéristiques des branches, les modes de mobilisation de la main d'œuvre et les caractéristiques des secteurs, que cette variété donc, mise en évidence sur les périodes précédentes, demeure une réalité.

Pour exemple, au sein des branches qui recourent plutôt à une main d'œuvre qualifiée, la reconnaissance du CAP s'opère dès les premiers niveaux de la grille de classification et autorise un déroulement de carrière au sein de l'avenant ouvrier sur plusieurs niveaux de la grille. A l'inverse, dans les branches qui ont recours à une main d'œuvre peu qualifiée, cette reconnaissance s'opère plutôt en milieu de grille puis le Bac pro vient structurer la fin des carrières ouvrières.

Ainsi malgré les transformations de l'appareil éducatif en matière d'offre de formation initiale, dans de nombreux secteurs les diplômes de niveau V continuent à structurer les débuts de carrière, le CAP comme le BEP distinguant les niveaux de l'emploi qualifié de celui de l'emploi non qualifié.

Bien que quelque peu atténuée dans les années 2000, notamment dans les branches industrielles, la reconnaissance massive du CAP dans les grilles de classification témoigne aussi de la place que tient encore ce diplôme dans le système éducatif (Kogut-Kubiak, 2009 et 2011). Et cela malgré les changements profonds de la structure des effectifs en formation initiale qui ont marqué les années 90, sous l'influence de politiques éducatives visant à faire accéder une part croissante d'élèves au baccalauréat et au premier cycle universitaire.

Comme on l'a vu plus haut, les CAP du tertiaire administratif, les CAP du tertiaire de service, les CAP industriels et les CAP de métier (branches artisanales, BTP) ne sont pas reconnus de manière identique dans les filières professionnelles qui construisent l'architecture des grilles uniques. En réalité, en attribuant une "valeur salariale", une reconnaissance salariale différente aux diplômes référés à un même niveau de formation, les partenaires sociaux procèdent à une forme d'aménagement de normes construites par l'Éducation nationale (hiérarchie des diplômes et des niveaux formation de l'Éducation nationale).

1.2.2.Des modalités diverses de reconnaissance du Bac pro selon les branches

Le Bac est le plus cité des diplômes de niveau IV (33 %) suivi par le BP (28 %), le bac pro (23 %), le BT (14 %), le BTn (3%) et le BEI (4 %). Les diplômes les plus anciens, dont certains n'existent plus depuis longtemps comme le BEI, sont peu présents et disparaissent dans les grilles de branches les plus récentes négociées à partir de 2005 (Tableaux 2 et 3).

Le BP est moins mentionné par les grilles récentes que dans les grilles négociées avant 2005 (Tableau 4) où il était cité dans 32 % des branches, avec une surreprésentation dans le secteur industriel (43 %). C'est au sein des branches industrielles qu'il semble perdre son assise puisqu'il n'est plus mentionné que dans 22 % des grilles industrielles récentes (Tableau 4).

Le Bac pro n'est cité que dans 36 grilles, soit 23 % de l'échantillon, mais il est présent dans plus d'un tiers des branches industrielles et dans seulement 18 % des branches des services. Diplôme le plus récent de l'Éducation nationale (sa création remonte à 1985), il a été introduit progressivement dans les grandes branches industrielles, en 1990 dans la grille de la Métallurgie, et tertiaires et assez tardivement dans certaines grilles. En atteste, l'avenant classification du 17 juin 2010 de la branche de la Chimie qui porte sur la reconnaissance de ce diplôme dans la grille, alors qu'une spécialité de bac pro existait depuis longtemps dans ce secteur (Bac pro Procédés chimiques). Le bac pro est positionné au même niveau de la grille que le BTn, à savoir au coefficient 175. La grille de la Chimie lui attribue un seuil d'accueil pour diplômés équivalent aux autres diplômes de niveau IV cités :

« A *l'embauche, coefficient 175 et un an après passage au coefficient 190* » avec un aménagement du début de carrière pour les jeunes diplômés. (Convention collective de la chimie).

La reconnaissance bac pro et les garanties de classement qui l'accompagnent témoignent du rôle que les partenaires sociaux souhaitent lui voir jouer en termes d'accueil et de recrutement de jeunes de niveau IV sur le marché travail et de construction de parcours professionnel pour les débutants voire d'accès à la catégorie technicien.

Dans l'ensemble des branches qui le positionnent dans leurs grilles de classification, il est mentionné comme un diplôme générique (Bac pro), mais lorsqu'il est cité dans les grilles de branches des services, il l'est presque systématiquement mentionné avec sa spécialité (Bac pro Commerce).

Liste des bacs pro mentionnés avec leur spécialité	
Branches	**Intitulé du diplôme**
- Horlogerie - Fourrure - Pharmacies d'officine - Coiffure - Bois d'œuvre négoce - Aide à domicile - Cinéma distribution des films - Habillement commerce - Services de l'automobile	- Bac pro métiers d'art option horlogerie - Bac pro fourrure - Bac pro commerce - Bac pro esthétique cosmétique - Bac pro productique bois - Bac pro services, Bac pro secretariat - Bac pro secretariat - Bac pro vente - Bac pro maintenance des véhicules industriels, Bac pro carrosserie

Le bac pro, un diplôme qui structure le haut de la grille ouvrier

La reconnaissance du bac pro renvoie à des positionnements assez semblables dans les grilles où il est assez systématiquement positionné avec les autres diplômes de niveau IV comme le bac, le bac technologique et le BP, même si certaines branches opèrent une distinction entre les diplômes de niveau IV. Les diplômes de niveau IV sont positionnés en haut des grilles ouvrier et employé. Certaines branches cependant permettent l'accès à l'avenant technicien pour certains diplômes de niveau IV. C'est le cas de quelques branches qui positionnent le bac pro dans l'avenant ouvrier et le bac technologique ou le BP en début de grille technicien.

Dans la grille de la branche des matériaux de construction négociée en 2008, le bac pro est positionné au Niveau 4 à l'instar du BP au sein de l'annexe "Ouvrier" tandis que le bac technique est positionné dans l'annexe "Technicien" au Niveau 5 avec le BTS et le DUT.

La branche du négoce du bois d'œuvre, dont la grille date des années 1986, le bac pro productique bois est positionné au Niveau ACT4 alors que le BT et le BP industrie du bois sont positionnés au Niveau supérieur ACT5.

Dans la branche du Golf, le bac, le BP et le BT sont positionnés dans le groupe des techniciens. C'est l'un des seules grilles de branche à positionner l'ensemble des diplômes de niveau IV au-dessus des emplois d'ouvriers.

Si le bac pro bénéficie quelques fois d'un classement différent des autres diplômes de niveau IV c'est aussi parce qu'il a été construit par l'Éducation nationale comme un diplôme d'insertion professionnelle à l'instar du CAP. Il est utilisé par les partenaires sociaux pour structurer le haut des grilles "Ouvrier" mais ouvre rarement, et jamais de manière automatique, l'accès à la catégorie des techniciens. Contrairement au BP ou au bac techno qui sont quelquefois plus valorisés par certaines branches et permettent l'accès à la grille des techniciens dès les premières années d'insertion professionnelle (sur cette question, confère les nombreux travaux menés par Michèle Tallard sur la négociation de branche du positionnement du bac pro dans la grille de classification de la métallurgie en 1990).

13 branches seulement (8 %) prévoient un seuil d'accueil pour le bac pro, il s'agit principalement de grandes branches industrielles et des services (Tableau 7) : Métallurgie ; Services de l'automobile ; Bâtiment ouvrier ; Bâtiment Etam ; Travaux Publics Etam ; Commerce de gros ; Chimie ; Tracteurs,

machines agricoles ; Métreurs vérificateurs ; Entreprises de propreté ; Bois d'œuvre négoce ; Carrières et matériaux ouvrier.

La reconnaissance progressive du bac pro dans les branches professionnelles au cours des années 90, mise en évidence par les travaux menés par A. Jobert et M. Tallard, et sa diffusion au cours des années 2000, via notamment la définition de seuils d'accueil pour ces bacheliers, montrent à nouveau que les partenaires sociaux ne se conforment pas toujours à la hiérarchie des diplômes construite par l'Éducation nationale au travers de la nomenclature des niveaux de formation (Santelmann, 2004).

La diffusion du bac pro dans les grilles de classification accompagne largement le mouvement de généralisation de ce type de cursus dans toutes les filières de spécialités, à l'origine de l'accroissement des flux d'élèves qui accèdent à ce diplôme professionnel depuis la moitié des années 80 (Kogut-Kubiak, 2008). Cette diversification des filières de formation professionnalisées, et l'élévation des niveaux de formation des jeunes, ont également modifié les modes d'insertion sur le marché du travail (*cf.* les enquêtes génération du Céreq), ce qui a pu avoir en retour des incidences sur les formes de reconnaissance conventionnelle de ces diplômes.

1.2.3. Une association systématique entre les diplômes de niveau III et la catégorie des techniciens supérieurs

Le BTS qui est présent dans 43 % des grilles est le deuxième diplôme le plus cité après le CAP. Le DUT quant à lui n'est cité que dans 29 % des grilles. La distribution par grands secteurs industriels et tertiaires donne à voir une prise en compte différente de ces diplômes (Tableau 2). Ainsi, dans les branches relevant de l'industrie, BTS et DUT sont cités avec la même fréquence -respectivement 56 % et 54 %-, alors que dans les grilles relevant du tertiaire, le BTS est cité dans 39 % des branches et le DUT dans 21 % des cas. On doit noter que dans les branches de l'industrie couvrant plus de 50 000 salariés, le BTS et le DUT sont systématiquement cités conjointement (Tableau 5).

On notera par ailleurs que les branches où le BTS est exclusivement mentionné sont essentiellement des branches tertiaires auxquelles ne correspond aucune spécialité de DUT, à l'exception du commerce. Il s'agit des branches de l'Aide à domicile, de l'Hospitalisation privée, du Commerce de détail, de la Coiffure et des pharmacies d'officines. Seules deux branches industrielles figurent parmi celles-ci, Bois et scierie et l'industrie de la chaux.

Lorsque les branches définissent des seuils d'accueil pour les diplômes, le BTS et le DUT sont presque systématiquement associés (Tableau 7).

Les grilles les plus récentes (Tableaux 3 et 4) citent moins les diplômes de niveau III que les grilles construites avant cette époque, que ce soit dans le secteur industriel, où ces diplômes sont présents dans 44% des grilles, ou dans les branches tertiaires, secteur où le DUT n'est cité que dans 8 % des cas.

1.3. La référence aux niveaux Éducation nationale continue à se diffuser dans les années 2000

Une autre modalité de reconnaissance des diplômes et qui n'est pas exclusive de la première pour autant, est la référence aux Niveaux de l'Éducation nationale pour évaluer un niveau de connaissance. La nomenclature des niveaux de l'Éducation nationale, dont les partenaires sociaux des branches industrielles s'étaient saisis dès les années 70, afin de construire les premières grilles à critères classants (Tanguy, op. cit.), pour référer des niveaux d'emploi aux niveaux de formation, se diffuse dans les négociations sur les classifications les plus récentes.

La mobilisation de cette "norme externe" par les partenaires sociaux au début des années 2000, n'est pas systématiquement associée à la définition de seuils d'accueil, comme cela a été le principe dans la première génération des grilles à critères classants. Cette norme publique est en permanence adaptée et

aménagée par les acteurs de branches en fonction d'une part, des représentations professionnelles propres aux professions, et d'autre part, des besoins spécifiques des entreprises en matière de qualification.

Rappelons en guise de préambule que c'est le Commissariat au Plan, au travers de sa "Commission de la Main d'œuvre" qui est à l'origine de la construction de nomenclatures de formation. Cet outil technique a été produit à des fins de planification : dans les années 60, le Plan, qui produit des prévisions d'emploi à 10 ans, cherche à évaluer les volumes de population à scolariser aux différents niveaux d'enseignement. Pour réaliser cette prospective en matière de formation, il lui faut construire un tableau d'équivalence entre deux distributions hiérarchisées, à savoir la structure de l'emploi (CSP) et la structure de la formation initiale.

Ces nomenclatures "*élaborées à des fins techniques, de prévision des flux de population à scolariser, sont utilisées à des fins de connaissance et de description de la réalité sociale, catégorie de perception commune*" (Tanguy, 2004). Adoptée par le Ministère de l'Éducation nationale en 1967, la nomenclature de niveau de formation et de spécialités est depuis lors utilisée pour ordonner les sorties de l'appareil éducatif, et pour formuler des objectifs prioritaires des politiques éducatives. Ce qui conduit Lucie Tanguy à qualifier la logique selon laquelle s'est constituée la relation "Formation-Emploi", d'adéquationniste : "*La promotion de la formation comme principe de classement s'enracine dans une pensées adéquationniste*" (in ibid.).

Cette construction de niveaux de formations associés à une échelle des qualifications et des emplois confère un caractère général et systématique à cette norme. Apparue dans les années 70, avec l'adoption des premières grilles à critères classants des grandes branches industrielles, la référence à des niveaux EN s'est largement diffusée dans les années 90 dans les grilles des branches tertiaires, puis amplifié au début des années 2000. Ce mode de référencement consacre dès 1975 une rupture avec le mode traditionnel de prise en compte du diplôme fortement articulé sur une fonction précise dans les grilles Parodi (*cf.* les travaux de M. Tallard sur la grille de la Métallurgie).

Rappelons que le principe de constitution des grilles à critères classants réside dans la différenciation des niveaux de qualification en fonction de quelques critères parmi lesquels figurent le "Niveau de connaissances". L'indicateur retenu par les partenaires sociaux de branche pour hiérarchiser ce niveau de connaissance requis pour occuper l'emploi reste le plus souvent celui des niveaux de formation établis par l'Éducation nationale. Lesquels ont été hiérarchisés en référence à des durées croissantes de formation au-delà de la scolarité obligatoire. La référence aux niveaux est donc presque consubstantielle des grilles à critères classants. On la retrouve également quelquefois dans des branches ayant choisi un système mixte ou un système Parodi amélioré, et qui associent la référence aux niveaux Éducation nationale pour certaines catégories de salariés à des énumérations de postes de travail pour d'autres.

Parmi les 160 branches du corpus, 59 font référence à des niveaux de formation de l'Éducation nationale soit 37 % de l'échantillon (Tableau 6).

Parmi les 55 grilles de classification récemment négociées, la diffusion de cette référence est encore plus prégnante : 25 grilles, soit 45%, font référence aux niveaux de l'Éducation nationale, contre 28 % seulement pour les grilles plus anciennes. Une grille sur deux négociée dans la dernière période fait donc référence à cette norme externe construite par l'Éducation nationale en 1967, et dont les partenaires sociaux se sont saisis, après l'avoir aménagée (1969) à des fins de structuration de la hiérarchie des emplois de la branche professionnelle.

C'est le cas de la branche de l'immobilier (2006) qui propose 3 grilles de classification pour classer les emplois des différentes filières professionnelles du secteur. Avec des références aux niveaux Éducation nationale pour la grille générale et la grille des emplois des "Résidences de tourisme" dans le cadre d'une grille à critères classants. A côté, une grille Parodi améliorée gère les carrières des ouvriers des "Régies d'entretien", les diplômes y sont mentionnés avec leurs spécialités sans être référé par ailleurs aux niveaux de l'Éducation nationale.

La référence aux niveaux Éducation nationale n'exclue pas pour autant toute mention de diplômes spécifiques, au sein de la grille ou sous la forme de seuils d'accueils pour diplômés. Ces seuils

d'accueils sont rarement référés à des niveaux Éducation nationale, exception faite des grilles du Bâtiment et des Travaux Publics. Dans ce groupe de branches ce sont les diplômes de niveau V et IV de la profession qui confèrent à leurs titulaires un seuil d'accueil pour diplômés.

Dans les grilles où la référence aux niveaux de formation existe, il s'agit le plus souvent d'une référence simultanée aux niveaux V, IV et III (Tableau 6) : 42 grilles (soit 70 % des grilles concernées) sont dans ce cas. La référence au niveau VI (absence de diplômes ou certificat d'études primaires) est encore présente dans une grille sur deux (29 grilles sur les 59), mais ce niveau est moins souvent cité dans les grilles négociées récemment, un tiers seulement des grilles y faisant encore référence (8 grilles sur 25).

Dans les grilles les plus récentes, ce sont presque exclusivement des branches des services qui font référence à cette norme publique des niveaux Éducation nationale (19 sur 25). Seulement 6 branches industrielles utilisent ce mode de référencement. La place prise au début des années 2000 par les références aux niveaux de formation dans la structuration des hiérarchies professionnelles s'accompagne d'une référence moins marquée aux diplômes.

1.4. Les seuils d'accueil et les garanties de classement : une autre modalité de reconnaissance conventionnelle de la qualification

Processus complexe de transfert des valeurs du système de formation au système des emplois, la négociation collective en matière de classification construit des passerelles qui visent à réduire l'imperméabilité souvent dénoncée, pour de bonnes ou de mauvaises raisons, entre les sphères éducatives et productives. La définition par les partenaires sociaux de seuils d'accueil pour les diplômés reste la modalité de reconnaissance du diplôme la plus puissante, dans la mesure où elle établit un lien fort entre le diplôme et la classification.

Les seuils d'accueil sont apparus au cours des années 1975, dans des branches telles que le bâtiment, les Travaux Publics, les carrières et métaux, les ciments, la métallurgie, le commerce et la réparation automobile, la chimie et les matières plastiques (anciennement la plasturgie).

Ils ont été négociés au cours des années 90 par de nouvelles branches industrielles telles que l'installation, l'entretien et la réparation de matériel aéraulique, thermique frigorifique et connexes, la fabrication du verre, le travail mécanique et le négoce de bois, le négoce et la distribution de combustibles pétroliers, la location de tracteurs, les équipements thermiques.

Dès la création des premiers CQP, en lien avec le développement des contrats de qualification, la question de leur reconnaissance dans les grilles s'est trouvée posée. (*cf.* partie I, chapitre 1.3.2.). Mais bien que leur positionnement au sein des grilles de classification soit fortement recommandé par l'Etat, aucune obligation en ce sens n'a pesé sur les partenaires sociaux après l'ordonnance de juillet 86. Cependant dès la fin des années 90, la création de CQP s'est souvent accompagnée de garanties de classement au profit de ses titulaires, de même nature que celles accordées aux titulaires de diplômes de l'Éducation nationale. Ces garanties sont apparues notamment dans quelques branches "phares" qui ont par ailleurs instauré des seuils d'accueil pour ces diplômes.

Seuil d'accueil et garantie de classement

Les classifications des conventions collectives recourent tantôt au terme de « seuil d'accueil », tantôt à celui de « garantie de classements », voire mélangent l'usage des deux. Pour preuve l'article 6 de l'accord de classification de la Métallurgie de 1975 : « **Seuils d'accueil** des titulaires de diplômes professionnels. *Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet. C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une* ***garantie de classement minimal,*** *ou* ***classement d'accueil****, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe. Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue. Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction ».*

Il n'existe aucune définition légale ou conventionnelle de ces concepts.

Toutefois, il nous semble qu'une *garantie de classement* peut concerner la reconnaissance salariale d'un diplôme ou d'un CQP à tout moment, à l'embauche comme en cours de contrat de travail, comme c'est le cas pour la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966[137].

Comme son nom l'indique, un *seuil d'accueil* est donc une garantie de classement ayant vocation à ne s'appliquer que pour un diplôme acquis avant l'entrée du salarié dans l'entreprise, comme le spécifient les dispositions de la métallurgie.

Au fil du temps, les partenaires sociaux vont définir des règles collectives de délivrance de ces certifications paritaires, fondées sur l'évaluation du niveau de compétence attesté par les différents CQP. Ces dispositions conventionnelles, de portée générale, permettent à terme de situer ces certifications professionnelles sur l'échelle hiérarchique des niveaux de classification et de conférer une garantie minimale de classement aux titulaires de CQP.

La reconnaissance de la valeur de la qualification acquise du fait d'actions de formation initiale ou continue reste cependant, dans le Code du Travail, de la "*responsabilité exclusive de l'employeur*". Dans cette mesure, la formation professionnelle suivie par un salarié a souvent peu ou pas d'incidences automatiques sur l'évolution de ses conditions d'emploi et de rémunération, sauf cas de dispositions conventionnelles précise à ce sujet, comme celles relatives aux garanties de classement. Mais dans les grilles à critères classants des années 70 et 90 les seuils d'accueils qui garantissent un coefficient d'embauche minimum ainsi qu'un aménagement du début de carrière ne s'appliquent qu'aux diplômes acquis avant l'entrée dans la fonction ou dans l'entreprise, de sorte que les diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue qualifiante étaient rarement reconnus par les entreprises en termes de classification. Les choses sont en train de changer depuis les accords interprofessionnels de 2003 et 2009 (voir chapitre suivant).

Au sein de notre échantillon global, seules 55 branches (34 % du total) définissent des seuils d'accueil ou des garanties de classement pour les diplômes et/ou les CQP et parmi elles presque la moitié (24 branches soit 15 % du total) définissent des seuils d'accueil pour les diplômés (Tableau 7). Si un gros tiers de grilles ont institué des garanties de classement pour certaines certifications, ce résultat masque une assez grande hétérogénéité selon les types de dispositions.

Les seuils d'accueil pour diplômés restent plutôt diffusés dans les grandes branches industrielles couvrant plus de 50 000 salariés comme la métallurgie, les carrières et matériaux, la chimie, le pétrole,

[137] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 16 janvier 2002, 00-44.788, Cf. Partie I.

le bâtiment, les travaux publics, la plasturgie ainsi que dans les grandes branches tertiaires comme le commerce de gros, les banques, les services de l'automobile. Ces grilles, construites à la fin du XXème siècle, n'ont pas connu de modification de leur système de classification depuis 2005, à quelques exceptions près, comme la branche des carrières et matériaux qui a renégocié son système de classification en 2008 sans remise en cause des seuils d'accueil des diplômés et garanties de classement pour les CQP.

Au cours de l'année 2009, deux nouvelles branches, qui disposaient auparavant d'une grille Parodi, ont mis en place une grille à critères classants, en introduisant des seuils d'accueils pour diplômés et des garanties de classement pour les titulaires de CQP. Il s'agit de l'industrie de la récupération et du recyclage qui fait l'objet d'une monographie dans le cadre de cette étude et de la branche des fleuristes et de la vente des animaux familiers.

Les diplômes qui offrent cette garantie de classement sont principalement le CAP, cité dans 23 grilles, le BEP (19 grilles), et le BTS (17 grilles), puis 5 autres diplômes (BT, BP, bac techno, bac pro, DUT) que retiennent 9 à 13 grilles.

La grille, récente, de l'industrie de la récupération, prévoit des seuils d'accueil pour 5 diplômes génériques, (CAP, BEP, BAC, BTS, DUT), qui sont référés à des niveaux de l'Éducation nationale, ainsi que pour les titulaires de CQP créés par la branche, comme le montre le contenu de son article 5 : « *Seuils d'accueil des titulaires de diplômes, titres ou certifications professionnels* ».

« Le titulaire d'un des diplômes, titres ou certificats de Qualification professionnelle (CQP) visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme, titre ou certificat de Qualification professionnelle le destinent à la condition qu'à issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes, titres ou certificat de Qualification professionnelle visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique donc à tout salarié titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificat de Qualification professionnelle visés dans l'annexe I (avenant du 17 sept 2009- seuil d'accueil), occupant ou accédant à un emploi disponible correspondant à la spécialité de ce diplôme ou titre, quelle que soit la date d'obtention de ce diplôme, avant ou pendant son activité dans l'entreprise ».

Dans cette grille de l'industrie de la récupération, les seuils d'accueil s'appliquent à l'ensemble des certifications acquises par la voie de la formation initiale, par la voie de la formation continue ou encore par la voie de la VAE. Cette référence à la voie de la formation continue est nouvelle. En effet, cela n'était pas le cas dans les premières grilles ayant institué ce type de garanties (Jobert, Tallard, 1994), les organisations patronales n'accordant pas une reconnaissance systématique des actions suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue en termes de progression salariale. Cette posture patronale a évolué au fil du temps, du fait notamment de la création de la VAE par la loi de *Modernisation sociale* de 2002, dont les partenaires sociaux se sont saisis selon des logiques différentes de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.[138]

Ainsi, dans les branches où la politique de formation professionnelle vise à requalifier la main d'œuvre et rendre plus attractive la branche à des salariés qualifiés, des dispositions spécifiques s'appliquent à la reconnaissance des actions de formation qualifiante. Lorsque l'action de formation est suivie à l'initiative de l'employeur (dans le cadre du plan de formation) les modalités de reconnaissance sont spécifiées dans l'accord. La période d'adaptation à l'emploi est réduite pour les salariés ayant obtenu leurs qualification par la formation professionnelle. A l'inverse lorsque la formation est suivie à l'initiative du salarié (CIF notamment), les garanties de classement ne s'appliquent pas, comme le montre la convention de la branche des fleuristes et services aux animaux familier, qui prévoit des

[138] Point développé dans la partie relative à la dynamique de négociation sur les classifications.

restrictions à l'application de l'article 3 qui entérine le principe des seuils d'accueil pour le CAP et le BEP et pour les CQP [139:]

« *Le titulaire du CQP de vendeur en animalerie est classé au moins au Niveau III, Échelon 3, Coefficient 330 de la grille de classification des qualifications professionnelles. Dans le cas où l'obtention du CQP de vendeur en animalerie ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement. Il s'agit des cas suivants :*

- embauche du salarié titulaire du CQP de vendeur en animalerie sur un autre poste que le poste de vendeur en animalerie ;

- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation ou d'une action de professionnalisation à l'initiative du salarié, au terme duquel l'intéressé a obtenu le CQP de vendeur en animalerie. »

On observe que l'institution de seuils d'accueil pour les diplômés s'accompagne de restrictions importantes dans le positionnement des salariés titulaires de diplômes ou de certifications de branche. Ceci illustre la position de certains employeurs pour qui le système éducatif forme des débutants "qualifiés" qui auront à faire leur preuve en situation de travail, "tout se passe comme si le diplôme ne certifiait qu'une compétence potentielle qui doit être complétée par une période d'application en entreprise pour être traduite en termes de classification. La socialisation professionnelle se trouve en quelque sorte extériorisée du processus de formation". (Géhin, Méhaut, 1993)

La logique de poste, selon laquelle sont construites les grilles à critères classants, amène ici les partenaires sociaux à spécifier que cette garantie de classement n'est attribuée que si le salarié occupe une fonction correspondant à la certification.

La grille des Travaux publics qui institue des seuils d'accueil pour les diplômes de niveau V et IV, distingue, au sein des diplômes de niveau IV, le titulaire d'un bac pro en lui conférant une amélioration des conditions de progression dans la grille :

« *Les titulaires d'un diplôme professionnel en usage dans les Travaux Publics seront classés dans l'entreprise de la façon suivante :*

diplômes de niveau IV de l'Éducation nationale (BP, BT, Baccalauréat technologique) en niveau II - position 2 de la grille de classification Travaux Publics. À l'issue d'une période probatoire <u>*maximum de dix-huit mois*</u> *après leur classement, les titulaires d'un de ces diplômes seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur.*

diplôme de niveau IV de l'Éducation nationale (Baccalauréat Professionnel) en niveau II - position 2 de la grille de classification Travaux Publics. À l'issue d'une période probatoire <u>*maximum de douze mois*</u> *après leur accueil, les jeunes titulaires de ce diplôme seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur ou, en fonction de leurs aptitudes, appelés à occuper des fonctions dans les postes concernés de la classification des ETAM.* »

Bien que tous les diplômés de niveau IV soient positionnés au même niveau de la grille, la durée probatoire d'accueil des diplômés de bac pro est réduite par rapport à celle prévue pour le BP, le BT et le baccalauréat technologique et l'accès à la catégorie des ETAM leur est ouverte à l'issue de cette période probatoire. Par ailleurs la branche des Travaux Publics encourage la formation continue, puisque les salariés ayant acquis leur diplôme par cette voie connaissent une durée de période probatoire réduite de moitié, à condition que l'initiative en revienne à 'employeur :

« *Ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue effectuée à la demande de l'employeur, la période probatoire sera réduite de moitié.* »

[139] « Dans le cas où le salarié possède un CAP, un BEP ou un BEPA ou la VAE, cet échelon est considéré en début de carrière comme seuil d'accueil durant six mois minimum. ». Notons au passage qu'il y a confusion, dans la phrase, entre un diplôme et son mode d'acquisition, la VAE étant traitée ici comme un diplôme à part entière.

D’une manière plus générale, les bacs pro sont associés à la définition de seuils d’accueil dans 13 branches, parfois depuis peu de temps, comme dans la chimie, où la grille a intégré le bac pro (bien que créé en 1989) par un avenant de 2010.

Les professions bancaires reconnaissent principalement dans leurs seuils d'accueil, les diplômes produits par l'appareil de formation de la branche. C’est ainsi que la branche des Banques reconnait le BP banque, le BTS banque, l'ITB et la licence professionnelle. De son côté la branche du Crédit Maritime Mutuel a adopté une structure de grille assez semblable à celle de la banque tout en utilisant toujours une grille Parodi datant de 2002 qui ne reconnait que deux diplômes : le BP banque et l'ITB. Le BTS banque dans la branche du Crédit Maritime Mutuel ne donne pas à son titulaire de garantie de classement mais lui accorde l'octroi d'une prime.

Dans les grilles les plus récentes, l'institution de seuils d'accueil ou de garanties de classement concerne 19 grilles soit près de 35 % des branches, mais c'est la part des garanties de classement associées aux CQP qui augmente (Tableau 7).

C’est ainsi que l'accord des Industries des carrières et matériaux a créé ce type de garantie pour l'ouvrier ayant obtenu un CQP et occupant un emploi correspondant. Si l'emploi occupé n'est pas immédiatement celui correspondant au CQP, les salariés bénéficient d'une garantie salariale. L'objectif de cet accord de branche est de mettre en place un système mieux adapté à la réalité des emplois du secteur d'activités et à ses évolutions. Il vise à favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle en garantissant une classification minimale aux titulaires de CQP et de diplômes professionnels.

La reconnaissance des CQP dans les conventions collectives sous forme de garantie de classement est cependant loin d’être systématique. Certaines branches, comme celle du Commerce de détail à prédominance alimentaire par exemple, ont longtemps écarté cette possibilité. D’autres, bien qu’ayant adopté des garanties, y apportent le même genre de restrictions que pour les seuils d’accueil des diplômés, le titulaire d'un CQP ne se voyant reconnaitre le bénéfice de cette garantie que dans la mesure où il occupe un poste faisant appel aux connaissances et savoir-faire liés à sa certification.

Certaines branches, comme celle de la Plasturgie, prévoient une validation, par les entreprises, des compétences mises en œuvre par les titulaires de CQP, en introduisant une période probatoire ou d'adaptation à l'emploi avant toute acquisition effective du niveau de classification. Dans cette branche, il n'existe donc aucune automaticité dans la reconnaissance des formations qualifiantes ou certifiantes dans la grille de classification, puisqu’il faut, préalablement à tout positionnement du salarié, que l'entreprise ait évalué et validé les compétences mises en œuvre dans l'emploi du titulaire du CQP.

2. LE DÉVELOPPEMENT DES CQP ET LEUR RECONNAISSANCE DANS LES GRILLES DE CLASSIFICATION

Les premiers CQP sont issus d'une volonté des organisations patronales d'offrir aux entreprises accueillant des jeunes en contrat de qualification une alternative à la préparation des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel. De 1990 à 2000, le processus de création de certifications de branche est marqué par la consolidation institutionnelle du dispositif et de nouvelles problématiques sont intégrées par les branches (Guilloux, 2001). Cependant, il reste cantonné aux grandes branches industrielles qui disposent d'un appareil de formation susceptible de construire et de mettre œuvre l'ingénierie de formation.

Dès le début des années 2000, ce processus de création des CQP s'institutionnalise dans les petites branches qui s'appuient sur les compétences nouvellement allouées aux CPNE (par l'accord interprofessionnel de 2003), voire sur l'ingénierie de formation des OPCA de branche ou des OPCA interprofessionnels pour adapter ce dispositif aux besoins spécifiques des branches et des entreprises adhérentes aux OPCA.

Durant ces années, l'activité de création de CQP s'enrichit d'une articulation importante avec les questions de gestion du marché du travail. Le rôle joué par les CPNE, à cette période, devient structurant dans le processus de production de certifications de branche, dans la mesure où le rôle attribué aux CQP dépend au moins autant de la politique de formation de la branche que des problématiques spécifiques liées à la gestion de l'emploi et au mode de recours au marché du travail. Les CPNE s'engagent à adopter une appréhension plus globale des questions d'emploi, de classification et de formation et à réfléchir à une imbrication plus grande de la formation initiale et de la formation continue. Certaines branches vont jusqu'à formaliser la construction de passerelles entre CQP, titres du ministère de l'emploi et diplômes de l'Éducation nationale, autour de dispositifs innovants de reconnaissance des acquis professionnels ou de recours à la VAE.

Ce mouvement de création de CQP va aussi prendre de l'ampleur à l'occasion de la transformation du contrat de qualification en contrat de professionnalisation lors de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 2003 par les partenaires sociaux de branche. Le recours aux CQP s'est substitué largement à celui des diplômes pour le public jeune en cours d'insertion dans le cadre des contrats de professionnalisation. Il peut aussi venir concurrencer les diplômes dans la voie de l'apprentissage, comme dans la branche de la Propreté, où l'acquisition d'un CQP peut s'effectuer par la voie l'apprentissage, à la seule condition que le CQP soit inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Mais le dispositif de CQP s'est aussi ouvert à un public adulte. Il vise à faire acquérir et reconnaitre les compétences mises en œuvre dans l'emploi au travers de la mobilisation de dispositifs institutionnels et/ou conventionnels, comme le CIF, la VAE ou les périodes de professionnalisation.

Une première impulsion suit la première négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle qui ne donnera pas lieu à un accord entre les partenaires sociaux mais qui préfigure l'accord interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie de 2003. Mais elle résulte également de dispositifs législatifs comme la loi sur la VAE, loi dite de "Modernisation sociale" adoptée en 2002, reprise et diffusée dans les branches à l'occasion de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 2003 qui donnera, un an plus tard à l'adoption de la Loi de 2004 sur la "Formation professionnelle tout au long de la vie".

Les CQP ont donc connu un réel essor depuis leur création en 1984, et leur reconnaissance dans les grilles de branches renvoie à l'extension du rôle qui leur est confié par les partenaires sociaux en termes d'insertion des jeunes, (usage du contrat de professionnalisation), de requalification des salariés par la construction de parcours de formation adaptés aux caractéristiques des salariés en place voire d'instauration de parcours de professionnalisation.

Si, en 2001 la reconnaissance des CQP dans les classifications reste encore très marginale, seuls 4 accords de branche les positionnent dans les grilles de classification (Luttringer, 2001), 10 ans après, 60 accords de classification et/ou de formation (38% des grilles) indiquent la construction et les modalités de reconnaissance des certifications de branche (Tableau 8).

Au cours des premières années 2000, un nombre important d'avenants classification sont négociés, dont le principal objet consiste en la validation, le positionnement et la reconnaissance des CQP dans les hiérarchies professionnelles de branche. Les partenaires sociaux y définissent de nouvelles formes de validation construites et mises en œuvre par les entreprises. Par ailleurs, si les accords visant la création de CQP restaient à la fin des années 90, cantonnés aux seuls accords de formation portant sur les objectifs et les priorités de la formation professionnelle, nombre d'avenants aux accords de classification négociés à partir de 2002 ambitionnent de mettre en cohérence, politique de validation des acquis professionnels et reconnaissance au sein de la grille de classification de branche.

Les accords de formation professionnelle qui rendent compte de la construction de CQP définissent également les conditions d'accès à cette formation, le mode de validation de la formation par les entreprises ainsi que leur positionnement dans les grilles de classification. Les CQP demeurent le plus souvent interclassés avec les diplômes dans les hiérarchies professionnelles ainsi produites. Le positionnement du CQP dans la grille de classification n'implique pas une garantie de classement pour le titulaire du CQP.

2.1. Des modalités multiples de prise en compte des CQP dans les grilles de classification, à l'instar du diplôme

Une large part des accords de branche positionnent les CQP à un niveau d'emploi spécifique, et leur associent souvent des garanties de classement. Certaines branches ont en effet établi un lien fort entre CQP et emploi, à l'instar des diplômes professionnels en élargissant les seuils d'accueil aux titulaires de CQP. D'autres accords utilisent les CQP comme critères d'évaluation des emplois, au même titre que les diplômes, dans des grilles à critères classants. Certaines branches vont même jusqu'à positionner les CQP dans la nomenclature des niveaux de formation en leur attribuant un niveau de formation au côté des diplômes professionnels de l'Éducation nationale. Ces dispositions peuvent paraitre à première vue paradoxale puisque les CQP ne sont pas classés par niveaux au sein du RNCP : elles traduisent en réalité l'affirmation par les partenaires sociaux que seuls eux sont à même de donner un niveau à leurs propres certifications.

Sur les 60 branches qui mentionnent des CQP dans leur grille (Tableau 8), 16 sont des branches industrielles (soit 39 % des branches industrielles) et 44 relèvent des services (soit 37% de ces branches). Le nombre de CQP mentionnés dans les grilles et les accords de formation varie, énormément d'une branche à l'autre. Ainsi 22 branches mentionnent 1 ou 2 CQP seulement, 21 branches entre 3 et 5, et 17 branches en citent plus de 6.

Dans le groupe de grilles qui mentionnent plus de 6 CQP, on trouve les grandes branches industrielles, avec la branche « phare » en la matière, la métallurgie, qui en référence près de 140, les branches et sous-branches des Industries agroalimentaires, celles du bâtiment et des travaux publics ainsi que les grandes branches des services comme les services de l'automobile, le commerce, les Hôtels-cafés-Restaurants, mais aussi la branche du sport.

Parmi les 55 grilles les plus récentes (négociées depuis 2005), 21, soit près de la moitié, prennent en compte les CQP dans leur grille de classification.

- 47 grilles mentionnent au moins un CQP dans un niveau et interclassent ces certifications de branche avec des diplômes.
- 38 grilles définissent des garanties de classement pour les CQP (Tableau 7). La branche du négoce du bois attribue une garantie de classement aux salariés inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif CQP visant à ne pas être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification.

- 5 branches reconnaissent les CQP par une garantie salariale ponctuelle (prime) ou pérenne. Dans les branches de la plasturgie, du commerce de gros ou de la mutualité, l'obtention d'un CQP permet l'octroi d'une prime.
- D'autres branches introduisent le CQP dans la définition des critères d'évaluation des emplois. Le critère "Connaissances requises" ou "Compétences requises" est construit sur la reconnaissance des compétences requises par l'emploi en référence à un CQP spécifique.

Ainsi, dans la branche de la restauration de collectivité, 4 critères d'évaluation des emplois sont définis, parmi lesquels les critères "formation initiale et expérience" et "formation continue et de développement de carrière". L'instauration de ces critères répond "*à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la restauration collective et de fidéliser les salariés expérimentés en créant de nouvelles opportunités d'itinéraire professionnel*" (Préambule de l'accord). Le volet formation est donc intégré aux modalités de progression dans la grille de classification. Ainsi il est mentionné que l'employé de restauration peut se voir proposer après 18 mois d'ancienneté une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé technique de restauration puis après deux ans d'exercice de cet emploi une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé qualifié de restauration. L'accord de classification précise que l'accès au poste d'employé technique de restauration implique obligatoirement d'avoir suivi une formation sanctionnée par un diplôme (CQP) d'une durée minimale de 80 heures. De même pour accéder au poste d'employé qualifié de restauration il faut ensuite (après l'acquisition du diplôme requis pour le niveau II A) obligatoirement suivre une autre formation sanctionnée par un diplôme (CQP), d'une durée minimale de 40 heures.

Dans un autre secteur proche de la restauration, celui des cafétérias et chaines assimilées, la nouvelle grille de classification prévoit la définition d'un critère d'évaluation des emplois, "compétences et connaissances". Pour les partenaires sociaux, il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un niveau donné, les connaissances exigées et la formation éventuellement requise pour accéder à ce niveau.

« *Afin d'intégrer les spécificités de métier de la restauration libre-service et de créer une véritable dynamique de branche autour d'une démarche de formation qualifiante, les connaissances requises dans la convention collective nationale font en priorité référence aux certificats de qualifications professionnels créés et reconnus dans la branche*. » (Préambule de l'accord)

2.2. Les enjeux autour de la reconnaissance des certifications acquises en cours de vie active se renforcent dans les années 2000

Avec le développement des négociations de branche sur la formation professionnelle et sa reconnaissance, certains CQP sont construits désormais comme des marches successives d'un parcours de progression, organisé par le passage successif et continu d'un niveau de certification à un autre. Dans 18 branches, couvrant plus de 40 000 salariés, l'obtention d'un CQP permet ainsi de s'engager dans un processus de progression professionnelle à travers la construction de filières d'acquisition successives de CQP, qui balisent le parcours professionnel. Il s'agit de plusieurs branches de la restauration, des branches du commerce de détail, des services de l'automobile, des entreprises de propreté qui s'adressent à des publics souvent peu qualifiés.

Conçus par certaines branches comme des outils d'évolution professionnelle, les CQP permettent ainsi à des salariés peu qualifiés de s'engager dans un processus d'acquisition de compétences au travers de dispositifs de formation comme le plan de formation ou le CIF, voire les périodes de professionnalisation.

Dans la branche de la propreté par exemple, l'accord de formation professionnelle du 4 novembre 2010 vise particulièrement à rendre le secteur de la propreté plus attractif, à fidéliser les salariés du secteur tout en les qualifiant et à favoriser leur évolution professionnelle en poursuivant le développement des CQP avec des objectifs chiffrés par année. Rappelons que chaque année cette branche délivre déjà près

de 2 000 CQP. Le dispositif de certification professionnelle de la branche est présenté comme un moyen de sécurisation des parcours professionnels, il repose sur l'existence de six CQP organisés au sein d'une véritable filière. Cette filière permet d'orienter les salariés vers d'autres CQP permettant la construction d'un parcours de progression dans la grille de classification. Un dispositif unique de maîtrise des écrits professionnels, à l'adresse des salariés non qualifiées, est instauré depuis des années dans cette branche et l'accord de formation professionnelle de 2010 vise à créer un certificat validant ces compétences professionnelles. Le chapitre 2 de l'accord de classification porte sur la création de passerelles avec les autres certifications, notamment les titres du ministère de l'emploi. Des travaux sont également en cours aujourd'hui, au sein de la CPNE, dont l'objet est de créer une passerelle entre les CQP du secteur et le CAP Maintenance et hygiène des locaux.

Dans la branche des services à l'automobile, dans celle de la restauration ou du commerce de détail, les partenaires sociaux ont tenté de fonder un système autonome d'acquisition de compétences professionnelles reconnues et sanctionnées par la profession (Guilloux, 2001). Certaines branches souhaitent apporter une réponse adaptée à la professionnalisation de certaines catégories de salariés. Il peut s'agir de pallier l'absence de diplômes d'État comme dans les cabinets dentaires qui ont créé leur propre système de qualification à l'intention des assistants dentaires.

Dans d'autres branches la création de certifications de branche vise à assurer dans le cadre du contrat de professionnalisation une formation complémentaire à des jeunes déjà titulaires de diplômes professionnels (CAP, BEP ou bac pro).

Dans la branche de la Plasturgie, l'accord sur les CQP rend compte d'une différenciation entre ce qui relève d'une part du domaine de la formation (le temps de d'acquisition des connaissances) et d'autre part du domaine de la validation et de la reconnaissance des compétences par l'entreprise (le temps et les conditions prévus pour accorder le niveau d'emploi au titulaire du CQP). La plasturgie définit une période probatoire de validation en situation de travail des compétences ainsi acquises. Ce n'est qu'au terme de cette période probatoire et après validation par l'entreprise que le titulaire du CQP pour accéder à la classification correspondante. *A contrario*, comme nous l'avons vu plus haut, de nombreuses branches accordent au titulaire du CQP une garantie quasi automatique d'un classement minimum lié au positionnement du CQP dans la grille lorsque l'emploi exercé correspondant au CQP.

La reconnaissance des CQP s'opère à la fois dans l'accès à l'emploi et dans les conditions du déroulement de carrière

D'une manière générale, la reconnaissance du diplôme ne s'opère que dans l'accès à l'emploi (même s'il peut conditionner le déroulement de carrière du salarié), il participe rarement aux modalités de progression dans la grille et aux déroulements de carrière, tandis que la reconnaissance des CQP s'opère à la fois dans l'accès à l'emploi et dans les conditions du déroulement de carrière.

Alors que les premiers seuils d'accueils des diplômes institués dans les années 70 et 90 ne reconnaissaient que les diplômes professionnels acquis en formation initiale, les garanties de classement accordées aujourd'hui aux CQP, comme aux diplômes, reconnaissent de manière équivalente les certifications obtenues par la voie de la formation professionnelle et/ou par la voie de la VAE. L'amélioration des compétences par la formation devient même, dans les années 2000, la principale modalité de progression dans les grilles de classification, avec l'expérience professionnelle et vient se substituer à l'ancienneté qui organisait les carrières ouvrières des années 70 et 80.

3. LE LIEN DIPLOME-CLASSIFICATION A L'ÉPREUVE DE NOUVELLES ÉVOLUTIONS DANS LES ANNÉES 2000

Les constats établis à partir du corpus de grilles de classification montrent que les modes de reconnaissance des diplômes sont structurés en premier lieu par les configurations sectorielles qui enregistrent des structurations hiérarchiques différentes. Ils le sont également par le type de grille utilisée qui renvoie très précisément à des conceptions opposées de l'acquisition de la qualification (Grilles à critères classants/Grilles Parodi).

Les années 2000 consacrent la logique de poste sur laquelle reposent désormais l'ensemble des grilles de classification de branche à critères classants et mixtes. Cette évolution par rapport aux années 90 s'explique en premier lieu par la dynamique de négociation sur les classifications au cours des années 2000.

La transformation massive des grilles Parodi et Parodi améliorées en grilles à critères classants détermine en grande partie, les conditions de prise en compte et de reconnaissance du diplôme. Les grilles Parodi restent peu présentes dans la négociation sur les classifications des années 2000. Un tiers seulement des branches conserve ce type de structure de grille, alors qu'il était encore majoritaire dans les précédentes études menées en 1994 et 2001. Cependant, ce type de grille continue à couvrir encore une grande diversité de branches, aussi bien du point de vue de leur taille que de leur structure de qualification.

On constate, au fil de la négociation de branche sur les classifications au cours des années 2000, que les grilles Parodi restent ancrées en premier lieu dans les branches artisanales, au sein desquelles les hiérarchies professionnelles reposent essentiellement sur la référence au métier.

La correspondance stricte entre savoir-faire (référence au titre et à l'ancienneté), l'emploi occupé et le coefficient salarial renvoie à une prise en compte de la qualification du salarié, à travers des formules comme « *Titulaire du CAP ou expérience professionnelle équivalente* ».

De manière concomitante, ce rapport construit entre le diplôme et le coefficient s'appuie sur une certaine automaticité des déroulements de carrière, balisés et formalisés dans la structure de ces grilles. Dans ces grilles, la progression à l'ancienneté reste souvent la norme, elle consacre l'acquisition du métier. Dans les petites entreprises qui constituent le tissu économique très peu concentré de ces petites branches, les possibilités d'évolutions pour les ouvriers restent toutefois limitées. Les lignes hiérarchiques sont courtes compte tenu de la structure des emplois et des modalités de progression dans les emplois par rotation de postes. Les branches artisanales qui conservent leurs grilles Parodi au cours des années 2000 le font car elles correspondent toujours à leur structure homogène de qualification.

Les grilles Parodi perdurent aussi dans quelques branches industrielles importantes, qui connaissent une dynamique négociatoire encore très limitée. Il s'agit plus précisément de branches qui ne font pas de la négociation sur les classifications une activité régulière comme les industries textiles, l'habillement, les transports routiers, l'industrie du pétrole, ou les bureaux d'études techniques. Une part importante de ces branches industrielles, dont les grilles ont été négociées dans les années 70 ou 90, n'a pas fait depuis l'objet d'une refonte du système de classification.

Les grilles Parodi restent également assez présentes dans les branches influencées par l'État (secteur sanitaire et social particulièrement) et les professions réglementées qui ont renégocié leur système de classification au cours de la décennie 2000, mais qui, pour certaines, gardent une structure de grille qui énumère des postes de travail et les conditions d'accès à ces postes (diplôme obligatoire pour exercer l'activité).

A côté de ce mouvement de disparition progressive des grilles Parodi, les années 2000 voient apparaitre une multiplication des grilles à critères classants dont la principale caractéristique reste la place prise par les accords de méthode et de procédures de classement des emplois. Ces accords de branche peuvent laisser une liberté plus grande aux entreprises dans la gestion des classifications, tant

du point de vue de l'évaluation des emplois et de la reconnaissance de la qualification que dans la reconnaissance des compétences mises en œuvre dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'individualisation croissante de la relation salariale contribue à valoriser les compétences acquises par chaque individu et validées par l'entreprise au détriment des diplômes obtenus en formation initiale. Cette tendance déjà mise à jour par les travaux d'Annette Jobert et de Michèle Tallard en 1994 tend à s'accentuer dans les textes de branche qui introduisent des éléments d'individualisation dans la gestion des compétences. Cette montée en charge de la thématique des compétences dans les débats entre employeurs et salariés sur la reconnaissance des qualifications est « l'*amorce d'un mouvement où les entreprises ne rémunèrent plus les qualifications estampillées hors de l'entreprise*" (Tallard, 2001). Cette tendance s'accentue dès le début des années 2000.

3.1. Méthodes et procédures d'évaluation des emplois : une boite à outils pour les entreprises de la branche

Plus des deux tiers des grilles négociées à partir des années 2005 sont des grilles à critères classants. Elles prennent la forme de "grilles-cadres" dans de grandes branches qui fournissent aux sous-branches du secteur ainsi qu'aux entreprises une méthode de classification plutôt qu'un système déjà construit. Ces "accords de méthodes" sont complétés par la définition et l'usage préconisé d'outils techniques construits par des experts qui travaillent auprès des branches. Ces outils se destinent à faciliter dans les entreprises de la branche la démarche de classement des emplois. Listes d'emplois-repères ou d'emplois-types, règles de pesée des postes ou de cotation des emplois, critères prédéfinis pour évaluer les emplois sur lesquels les partenaires sociaux se sont entendus. Autant d'outils, construits par des experts ou des techniciens de la classification, mis à disposition des entreprises. Ces accords fournissent presque systématiquement aux entreprises une méthode de classification annexée à une liste d'emplois-repères. Le recours systématique à ces outils fournit aux entreprises un cadre d'action de référence qui facilite l'évaluation des emplois et permet de disposer d'une appellation de référence commune des qualifications de branche.

Dans ces grilles de classification, la référence au diplôme est souvent une référence à un niveau de connaissance ou de formation. Le critère de connaissance revêt selon les méthodes de cotation des postes et la pondération des critères utilisée une importance plus ou moins grande dans l'opération de classement des emplois. La technique de la pondération des critères d'évaluation des emplois (le critère "niveau de connaissances requises" qui renvoie à un diplôme ne peut peser que 25 % dans la définition de l'emploi) n'améliore pas ce niveau de reconnaissance. De toutes ces techniques d'évaluation des emplois découle une forte modération du rôle joué par le diplôme dans l'opération de classement des emplois.

L'usage de ces nouvelles grilles donne à voir une conception toute autre de l'acquisition de la qualification. Elles définissent des hiérarchies d'emploi à partir de quelques critères d'évaluation, dont le nombre au cours des années 2000 n'a cessé de croître (7 ou 10 critères) par rapport aux grilles des années 70 et 90 (3 ou 4 critères). On observe au cours des années 2000, l'introduction de nouveaux critères d'évaluation des emplois. Ils se réfèrent plus explicitement à des compétences comportementales ou professionnelles, moins objectivables que la référence au diplôme ou à un niveau de connaissance.

Dans certaines grilles récentes, la notion de compétence vient souvent se substituer à celle de niveau de formation ou de connaissances requises, au sein des critères d'évaluation des emplois. Les branches des services, notamment dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration ou de la relation de service aux particuliers, introduisent depuis une dizaine d'années ce type de critères. La plupart des accords de classification qui intègrent la notion de compétence dans les niveaux de connaissances requises l'associent à des dispositions relatives à l'établissement de parcours professionnels (par l'instauration d'un entretien individuel), à la reconnaissance de CQP reposant sur

une validation des compétences acquises par l'entreprise, ou à d'autres dispositions relatives à la reconnaissance des compétences acquises par la formation continue et la VAE.

3.2. La dynamique de la négociation sur les classifications 2001- 2010

La négociation sur les classifications professionnelles durant la décennie 2000 a connu des évolutions notables, comme en témoigne l'analyse secondaire des bilans annuels de la négociation collective couvrant la période 2001 – 2010 sur laquelle se fonde cette partie[140]. Bien que très descriptive et technique, l'analyse des accords de classification proposée dans ces bilans rend compte de la nature et l'importance des modifications introduites, année après année, par les avenants et les accords de classification conclus sur cette période. A la fois en termes de volumes d'accords négociés mais également en termes de types d'aménagements apportés aux systèmes de classification.

La lecture transversale des bilans sur toute la période (2001-2010) permet ainsi de rendre compte des principales évolutions en matière de contenu et de portée de la négociation de branche. Dans ces bilans, deux types de dispositions sont distingués :

- Les textes de portée limitée qui complètent les grilles, certains n'ayant aucune influence sur la structure de la grille : il s'agit d'aménagements à la marge qui peuvent intervenir dans le cadre de l'obligation légale quinquennale prévues en la matière. Ces textes apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure de la grille de classification. Il s'agit très précisément :
    - De relèvements d'indices ou de coefficients,
    - D'ajustements terminologiques,
    - De définitions nouvelles d'emplois ou de suppressions de termes obsolètes.
    - De modifications d'entrée dans la grille,
    - De compléments apportés aux listes d'emploi,
    - De l'ajout de diplômes ou de l'intégration d'un certificat de qualification dans la grille
    - De clarification des règles de classifications existantes qui précisent l'interprétation de leurs stipulations ou les illustrent à partir d'exemples concrets,
    - De précisions diverses : dénonciation d'une prime, bonification indiciaire..

Ces simples actualisations des grilles existantes portent assez peu sur la question de la reconnaissance des diplômes et des CQP, elles visent surtout à actualiser les intitulés des emplois et l'introduction de nouvelles certifications.

- Les textes modifiant les grilles dans leur structure, qu'il s'agisse d'aménagements substantiels apportés à la grille (refonte de certaines filières professionnelles ou catégorielles) ou de refonte complète du système de classification. C'est au sein de ces modifications structurelles et en particulier en cas de refonte de la grille de classification, que peuvent être repérées les changements apparus dans le lien diplôme-classification : passage de grille Parodi à une grille à critères classants, instauration de seuils d'accueils pour les diplômes et les certifications de branche, intégration de l'approche par les compétences, etc.
- Les bilans annuels de la négociation collective répertorient également les grilles de classification négociées à l'occasion de la conclusion de nouvelles conventions collectives. Une majorité de ces nouveaux textes reprennent la grille de classification antérieure sans y apporter de modifications substantielles. Deux situations sont distinguées, les nouvelles conventions et les conventions remplaçant une convention collective préexistante. Les grilles

[140] Cf. les Bilans annuels de la négociation collective produits sur la période 2001-2010. Direction Générale du Travail. Éditions Législatives.

des nouvelles conventions collectives ne peuvent être (et ne sont donc pas) analysées en termes de modifications substantielles ou d'aménagements de portée limitée, comme le sont les textes des avenants classifications négociés chaque année.

3.2.1. Caractéristiques des avenants et accords de branche portant sur le thème des classifications professionnelles

La question de la reconnaissance des diplômes et des certifications dans les accords de classification est principalement abordée par les partenaires sociaux lors des négociations portant sur les refontes des grilles de classification. C'est à ce moment que la nature du lien diplôme - classification se construit notamment à l'occasion du choix fait par les acteurs de branche sur le type de grille utilisé : grille Parodi ou grille à critères classants.

Les aménagements à la marge négociés par voie d'avenants qui ne touchent pas à la structure de la grille n'amènent pas de modifications sur le mode de prise en compte du diplôme.

Durant les années 2000, la négociation s'est majoritairement développée sur le mode des aménagements à la marge, qui n'affectent pas la logique de construction du système de classification et visent à adapter au mieux les grilles de classification aux évolutions de l'emploi et de l'organisation du travail. Sur la période 2000-2010, l'activité conventionnelle en matière d'élaboration de nouveaux systèmes de classification est intense puisque 76 branches professionnelles ont renégocié par voie d'accord leur système de classification. Près de 20 % des textes négociés durant cette décennie portent sur l'instauration d'un nouveau système de classification qui induit l'instauration d'un nouveau rapport entre diplôme et classification.

Évolution de la négociation sur les classifications au cours des années 2000

Année	Refontes	Nouvelles CCN	Nombre de textes
2001	5	6	26
2002	20	7	34
2003	1	7	28
2004	7	11	29
2005	5	10	25
2006	3	16	46
2007	9	11	39
2008	12	6	56
2009	7	5	54
2010	7	6	47
Total	**76**	85	**384**

Traitements Céreq. 2012

Deux années concentrent le plus de refontes de système de classification, 2002 et 2008. Cependant cette activité conventionnelle se développe de manière plus significative encore durant les années 2005 – 2010 qui ont vu 55 branches renégocier leur système de classification.

Pour toutes ces raisons, cette dynamique négociatoire des années 2000 est notable. Les grilles de classification sont ancrées dans une histoire et une culture de branche qui confère une légitimité aux acteurs de branche pour établir une hiérarchie professionnelle et salariale. Elle est principalement fonction des évolutions du système productif et des transformations technologiques et organisationnelles touchant les branches industrielles comme celles des services. Ces refontes interviennent durant les années 2000 principalement dans le secteur des services et du commerce et un peu moins au sein de branches industrielles qui ont été parmi les premières à instaurer en 1970 les premières grilles à critères classants.

Répartition sectorielle des accords de classification

Au début des années 2000, la négociation sur les classifications se situe majoritairement dans les branches des services et du commerce. On assiste à un certain rééquilibrage des secteurs d'activités concernés dès l'année 2003, où les accords se répartissent entre les branches des services, du commerce et de l'industrie jusqu'en 2007. La négociation sur les classifications en 2007 enregistre un nombre importants d'accords qui touchent principalement les branches des services, elle se distingue en cela des années précédentes, même si l'année 2006 marquait déjà une nette augmentation d'accords conclus par rapport aux 10 années précédentes.

Répartition sectorielle des avenants

Années	Industrie	Services	Commerce	Nombre de branches concernées
2001	2	16	8	26
2002	8	17	9	34
2003	6	12	10	28
2004	4	20	5	29
2005	11	9	4	25
2007*	12	19	8	39

*Source : DGT. * Les données sectorielles fournies par la DGT s'interrompent en 2006.*

Les années 2000 ont vu également une transformation importante des interrelations entre les différents thèmes de négociation. Les accords de classification sont durant cette période très articulés aux thèmes de la formation et de l'emploi. A ce titre, des accords mixtes portant sur les classifications et la formation professionnelle et la gestion des compétences sont construits comme les trois volets d'un même accord.

Analyse quantitative de la négociation de branche sur les classifications

D'un point de vue quantitatif, le volume d'accords portant sur le thème des classifications professionnelles au cours des années 2000 a connu plusieurs périodes.

- 2002 : La négociation de branche sur les classifications professionnelles atteint cette année un niveau qu'elle n'avait plus atteint depuis 1994, avec la conclusion de 44 avenants et accords, 20 refontes de grille de classification et 9 nouvelles conventions collectives.
- De 2003 à 2005, la négociation sur le thème des classifications est caractérisée par une certaine stabilité quantitative et qualitative.
- A compter de 2006 la négociation sur les classifications connait un essor sensible et le volume d'accords négociés est en constante augmentation jusqu'en 2009 et se stabilise en 2010. L'année 2008 connait une augmentation importante du nombre d'accords de classification, 56 textes négociés et 12 refontes totales de système de classification.

L'année 2002 marque le redémarrage de la négociation sur le thème des classifications professionnelles. En effet, jusqu'en 2001 le volume de la négociation sur ce thème avoisine depuis la moitié des années 90 une trentaine de textes par an, à l'exception d'une baisse en 1998 (seulement 23 textes) due notamment à une montée en charge des négociations relatives aux 35 heures qui ont mobilisé les partenaires sociaux sur cette thématique de négociation. L'essor de la négociation sur les classifications en 2002 (44 textes) s'explique par l'influence de nouvelles dispositions légales sur la VAE (loi de modernisation sociale). L'essor de la négociation à compter de 2006 s'explique en partie par la relance de la négociation salariale. L'examen des grilles salariales dans le cadre de l'opération menée depuis 2005 en matière de négociation salariale a parfois mis en lumière la nécessité de réviser des grilles de classification devenues obsolètes.

L'analyse du contenu de la négociation : tendances et évolution

En termes de contenu des accords, le début des années 2000 se caractérise par une part importante d'accords modifiant substantiellement les grilles. Ce mouvement s'amplifie dès 2002. Les aménagements à la marge atteignent leur niveau le plus bas en 2002. Il s'agit de définitions nouvelles d'emplois et de suppressions de termes obsolètes, de l'introduction de la notion de validation des acquis de l'expérience et professionnels ou d'ajout de diplômes et d'intégration de CQP dans la grille au titre d'exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle ou de niveau de connaissances requises.

A partir des années 2003, les aménagements à la marge font jeu égal avec les modifications substantielles, pour devenir majoritaires à compter de 2006. En 2003, la moitié des textes portent sur des aménagements à la marge au travers de l'intégration de CQP dans la grille ou l'augmentation de certains coefficients, l'autre sur des modifications structurelles. Les textes ont pour effet d'enrichir les grilles par l'introduction de nouveaux emplois ou encore la reconnaissance de nouvelles qualifications conduisant dans certains cas à créer de nouveaux échelons ou niveaux d'emploi.

L'année 2004 confirme le revirement de tendance amorcé en 2001 dans une répartition égale entre les textes ayant un impact structurel sur les grilles et ceux comportant des aménagements à la marge. Les modifications substantielles traduisent les préoccupations essentielles des partenaires sociaux, il s'agit soit d'enrichir la grille, certaines branches cherchent à réduire le nombre de leurs échelons pour tendre vers une rigidité moindre, tandis que d'autres créent au contraire de nouveaux échelons intermédiaires pour faciliter le déroulement de carrière de leur salariés.

L'année 2005 se caractérise par une stabilité quantitative et qualitative. Alors que la tendance observée les années précédentes montrait une répartition quasi égale de textes de portée limitée et de textes modifiant la structure des grilles, l'année 2007 marque une recrudescence et une prédominance des modifications à la marge tendance qui se confirme à partir de 2008. En 2008, la tendance observée les deux années précédentes à savoir la prédominance des textes de portée limitée se confirme, elle est toutefois tempérée par un nombre de refontes de grille (12 nouvelles grilles) en hausse.

La question de la reconnaissance des diplômes et des certifications dans les aménagements à la marge

Les aménagements à la marge négociés dans les avenants de classification portent assez peu sur la question de la reconnaissance des diplômes et des certifications de branches. Ils visent des relèvements d'indices ou de coefficients ou la définition de nouveaux emplois voire des précisions d'ordre terminologiques ou méthodologiques sur la mise en place des grilles de classification au sein des entreprises. Ces modifications à la marge sont caractéristiques des classifications professionnelles, la matière est évolutive et nécessite des ajustements réguliers, au-delà de l'obligation quinquennale d'examen des classifications.

Le tableau suivant liste les dispositions spécifiques qui au sein des aménagements à la marge portent sur les diplômes et les CQP (il s'agit d'un recensement du nombre de dispositions sans mention du nom des branches).

2001	- 4 branches mettent en place 7 CQP. Tous les CQP sont assortis de garanties de classement
2002	- Introduction de la notion de validation de l'expérience et professionnels - Ajout de diplômes - Intégration d'un CQP dans la grille au titre d'exemple de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle ou de niveau de connaissances requises
2003	- Intégration de CQP dans les grilles
2004	- Précisions sur les modalités de reprise de l'ancienneté
2005	- Introduction d'un élément de validation des acquis professionnels en intégrant dans la grille de classification un CQP - Intégration par avenant de 4 CQP - Définition des conditions d'accès à la fonction d'auxiliaire de vie sociale par équivalence conditionnée par l'expérience entre plusieurs diplômes d'Etat.
2006	- Intégration de CQP et attribution d'une garantie de classement et de salaire aux salariés détenteurs de CQP de la branche. - Attribution d'une garantie de classement aux CQP qui renforce la démarche contractuelle de reconnaissance des CQP : L'accord affirme le droit pour chaque salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif CQP de ne pas être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification - Prise en compte de 3 CQP nouvellement créés, leur obtention conduisant à une progression dans la grille de classification - Reconnaissance d'un CQP comme seuil d'accès à un niveau d'emploi à l'issue d'une formation qualifiante. - Intégration de deux CQP dans la classification en lieu et place d'un diplôme homologué. - Le CQP est un critère de classement à un niveau donné dans une grille à critères classants et modification de la grille par intégration de ce nouveau critère.
2007	- Attribution d'une garantie de classement et de salaire concernant 18 CQP. - Intégration de CQP comme critère de classement - Instauration d'une équivalence entre CQP et CTM (certificats techniques des métiers)
2008	- Intégration de CQP dans la grille - Intégration de 5 CQP dans la classification
2009	- Intégration de CQP comme critères de classement dans la grille et de salaire - Création et intégration de 3 CQP dans la classification - Définition de seuils d'accueil pour deux CQP et relèvement des coefficients de 8 CQP
2010	- Ajustement terminologique : modification du titre de l'annexe IV en vue de prendre en compte l'intitulé d'un CQP - Intégration de 3 CQP dans la grille - Engagement à créer 3 CQP et à négocier la création d'un CAP - Institution de 4 CQP - Institution d'un CQP et positionnement des titulaires du brevet de maîtrise dans la classification selon l'exercice ou non de fonctions de direction - Intégration dans la grille de classification de modules de formation de secrétaire technique.

Les refontes partielles ou totales des grilles de classification

Les modifications substantielles apportées aux grilles au cours des années 2000 traduisent deux préoccupations essentielles : enrichir la grille de classification afin de prendre en compte les spécificités de la branche et favoriser la promotion professionnelle. L'offre de nouvelles perspectives de carrière passe le plus souvent par la création de niveaux ou de catégories professionnelles.

Au cours des deux dernières décennies, les refontes de grille ont principalement consisté à passer de grilles Parodi à des grilles à critères classants. Si les partenaires ont longtemps privilégié l'établissement d'une liste de postes de travail classés dans une grille, les mutations technologiques et organisationnelles ont conduit les acteurs de branche à délaisser ce type de grille et à définir des critères d'évaluation et de classement des emplois.

Si le principe des négociations repose sur la construction d'un cadre unique de référence des emplois, les partenaires sociaux restent soucieux d'élaborer des grilles qui définissent des parcours professionnels et des règles permettant d'assurer une progression de carrière des salariés. Les critères d'évaluation des emplois évoluent également dans le temps et se diversifient dans certaines branches. De nouveaux critères apparaissent comme le critère "attitude commerciale" dans la grilles des cafétérias, ou les critères "technicité/complexité" et "communications, contacts, échanges" dans la grille de la location de matériel agricole, ces derniers étant spécifiquement adaptés aux compétences de service et de comportement relationnel.

L'analyse du contenu de la négociation met en évidence la proximité de la négociation sur ce thème avec les principaux enjeux de gestion des ressources humaines. Du point de vue du salarié, il en résulte une perspective de carrière et une meilleure visibilité de son parcours professionnel. Du point de vue de l'entreprise, la dynamique d'évolution mise en place permet de valoriser des compétences nouvelles. Le déroulement de carrière peut se fonder sur la reconnaissance de l'ancienneté ou de l'expérience professionnelle. Les objectifs poursuivis par les négociateurs sont axés sur l'adaptation à l'évolution des emplois et des compétences (prise en compte de nouveaux emplois, modifications des compétences attachées à tel autre) la reconnaissance des qualifications professionnelles qui suppose de faciliter la mobilité professionnelle automatique ou non, et l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance afin d'éviter les effets de rattrapage de la grille par le montant du SMIC.

3.2.2. La dynamique de la négociation et ses grandes thématiques, dans les accords relatifs à la formation professionnelle

De 2001 à 2010, la négociation de branche portant sur la formation professionnelle a connu plusieurs périodes, marquées par la signature des ANI.

Première période (2001-2003)

De 2001 à 2003, un nombre peu élevé d'accords de branches sur ce thème : 108 en 2001, 83 en 2002, 89 en 2003.

Seconde période (2004-2008)

La signature de l'ANI de 2003 et la loi du 4 mai 2004 relancent réellement le processus de négociation des accords relatifs à la formation, à partir de 2004 et de 2005 : 217 accords de branches sont signés sur ce thème en 2004, et 245 en 2005, A partir de cette date, on constate un mouvement descendant de la négociation sur la formation qui se rapprochera en 2008 de son niveau de début de période : 186 accords en 2006; 147 en 2007 et 119 en 2008.

Troisième période (2009-2010).

Comme en début de période précédente, la signature d'un ANI influence la négociation collective de branche. De façon timide en 2009 avec 121 accords ; de façon plus importante en 2010 avec 166 accords.

Toutefois, cette négociation n'atteint pas les records de 2004 et 2005. Ce chiffre s'explique en partie par le fait que les dispositions de l'ANI de 2009 impliquant les branches, sont moins nombreuses que dans l'ANI de 2004.

Sur la période 2001-2010, les dispositions des accords de branches relatives aux diplômes, certifications et autres qualifications peuvent être organisées en quelques grandes thématiques, qui n'épuisent pas la totalité des accords.

Les exemples ci-dessous décrits, sont présentés en raison soit de leur caractère d'illustration, soit de leur caractère particulier. Il ne s'agit pas d'en faire une analyse transversale, mais de les présenter tels quels, dans la majorité des cas selon les termes mêmes des accords collectifs les ayant institués, afin de ne pas dénaturer l'esprit des partenaires sociaux les ayant négociés.

- ***Les dispositions générales de reconnaissance des qualifications dans la branche***

Certaines CCN comportent des dispositions très générales posant les principes selon lequel seront reconnues les formations professionnelles suivies par les salariés.

Ainsi, l'article 804 de la **convention collective des Industries du pétrole**, consacrée à la reconnaissance des acquis de formation pose le principe suivant :

« Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière et non sanctionnées par un diplôme, l'entreprise délivrera aux intéressés des attestations de participation pour les formations organisées par elle, et demandera aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires en fin de stage une attestation de participation.

L'entreprise prendra en compte les acquis de formation. Elle doit s'efforcer d'affecter le salarié à une fonction mettant en œuvre ses connaissances et compétences acquises par formation initiale ou professionnelle continue.

Les diplômes et titres homologués obtenus par la formation professionnelle continue ont la même valeur que ceux obtenus au titre de la formation initiale.

Si une action de formation permanente a été suivie à l'initiative de l'employeur ou si elle a été suivie à l'initiative de l'intéressé, mais après que l'employeur lui eut garanti qu'il pourrait l'affecter à un emploi correspondant à son diplôme, l'intéressé aura la même garantie de coefficient qu'un salarié de diplôme équivalent obtenu en formation initiale ».

Tel est le cas également de l'accord formation professionnelle du 5 novembre 2004 de la **CCN de l'industrie de l'habillement** dans son article 9 :

« Pour permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme ou un titre, les entreprises veilleront à ce que les salariés reçoivent une attestation précisant la formation suivie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur entreprise, ses objectifs en termes d'aptitudes et certifiant qu'ils ont suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la formation correspond à un niveau de classification reconnue dans la Convention Collective Nationale, l'attestation le précisera. Cette attestation pourra être utilisée par le salarié pour établir son passeport de formation. Dans le but de favoriser la promotion individuelle des salariés, les entreprises tiendront compte en priorité, lors de l'examen des candidatures aux postes à pourvoir, des connaissances acquises en formation continue et ayant été reconnues par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une attestation de formation.

Les parties signataires souhaitent que la CPNEF de la branche étudie dans les meilleurs délais les voies et moyens d'un dispositif professionnel alternatif aux diplômes ou titres à finalité professionnelle permettant la certification des qualifications acquises notamment par la formation professionnelle continue, la validation des acquis de l'expérience ou les parcours modulaires qualifiants.

Elles conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier des opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Ce dispositif doit s'articuler, dans la mesure du possible, avec celui de la validation des acquis de l'expérience. Il sera par ailleurs recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Habillement ».

Dans la **CCN Entreprises des services de l'eau et assainissement**, l'accord de formation du 14 janvier 2005 décline l'accord interprofessionnel de 2003. Il prévoit que *"l'acquisition du diplôme ou d'une qualification reconnue devra être pris en compte dans l'évolution de carrière des salariés en fonction des disponibilités d'emplois et dans les systèmes de classification propres à chaque entreprise et tel que prévu par les dispositions de l'article 3 de la convention collective relative à la classification des emplois »*. Les critères de la connaissance et de l'expérience figurent parmi ceux devant servir au positionnement des salariés dans l'un des 8 groupes de qualification.

Dans la **CCN d'industries textiles**, l'article 8.3 porte sur la reconnaissance de la qualification des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise *: « il sera tenu compte des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme, un titre ou une attestation et correspondant aux exigences du poste »*.

D'autres CCN, tout en posant un principe général de reconnaissance, comportent des dispositions extrêmement détaillées.

Ainsi, l'accord formation signé en 2011 dans la **CCN des Banques** comprend-il tout un chapitre V sur les formations diplômantes **:**

« Les parties signataires sont très attentives aux formations bancaires diplômantes ou certifiantes, qui permettent à un grand nombre de jeunes d'intégrer la banque et grâce auxquelles de nombreux salariés peuvent évoluer au cours de leur vie professionnelle. Il importe donc non seulement de conserver, mais également de développer, ces formations qui permettent d'assurer une progressivité dans l'acquisition des connaissances et des compétences, et qui constituent un outil d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. Le BP Banque, le BTS Banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

Les formations diplômantes sont ensuite listées dans l'article 9

I) - Le BP Banque

Le BP Banque est un diplôme d'État, délivré par le Ministère de l'Éducation nationale, qui constitue la formation bancaire de premier niveau. Il permet d'élever le niveau des connaissances générales et professionnelles du personnel bancaire. Ce diplôme garde toute son utilité et de nombreuses entreprises recrutent des jeunes qu'elles forment au BP Banque.

II) - Le BTS Banque option « marché des particuliers » et « marché des professionnels »

Le BTS Banque est un diplôme d'État, délivré par le ministère de l'Éducation nationale sanctionnant une formation d'enseignement supérieur. Il constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi dans les banques et favorise le développement de parcours professionnels pour de nombreux jeunes collaborateurs dans les filières commerciales de la banque de détail. Ce diplôme est souvent préparé par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et permet ainsi à des jeunes du niveau baccalauréat d'accéder à un emploi de technicien des métiers de la banque. À noter que la préparation par la voie de l'alternance conduit à l'obtention du BTS Banque option «marché des particuliers». Dans le cadre de la formation continue, les deux options «marché des particuliers» et «marché des professionnels» sont proposées.

III) - Les licences professionnelles bancaires

Les licences professionnelles bancaires sont des diplômes d'État, délivrés par les Universités, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés à l'exercice d'une fonction commerciale sur

le marché des particuliers. Ces formations représentent une voie alternative d'accès à l'emploi dans les banques et sont majoritairement à ce jour diffusées par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Elles sont mises en œuvre, en étroit partenariat avec la branche, par le Ministère en charge de l'enseignement supérieur dans le cadre d'une procédure qui a pour but de vérifier leur adéquation au marché du travail et qui associe des représentants des organisations syndicales. La formation est diffusée conjointement par les Universités et des centres de formation professionnelle tels que le CFPB, ou le réseau de CFA, dans le cadre des partenariats mis en place, qui prennent appui sur les besoins exprimés par la profession. Le recrutement de ces jeunes diplômés non seulement en formation initiale mais également en formation en alternance (professionnalisation ou apprentissage) a vocation à constituer une part importante des embauches.

IV) - L'ITB

Le diplôme de l'ITB appartient à la catégorie des diplômes et titres à finalité professionnelle, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 335-6-II du code français de l'éducation.

Le diplôme de l'ITB est un diplôme professionnel reconnu par l'État et enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Il est enregistré en niveau II, par arrêté publié au journal officiel du 27 août 2008, sous l'appellation « Responsable d'activité bancaire ».

Il a pour objectif d'être un outil de gestion des carrières ; il doit pour cela favoriser l'exercice de différents métiers dans la banque et la création de passerelles entre les filières pour les collaborateurs pouvant être appelés à exercer des responsabilités managériales.

Conditions de candidature :

L'ITB est une formation volontairement ouverte en termes de formation initiale, d'ancienneté professionnelle et de métier exercé. Si l'inscription à l'ITB peut concerner des collaborateurs en début de carrière, son objectif principal demeure la formation de collaborateurs appelés à exercer ou exerçant des responsabilités dans la banque. Dès lors, pour tout collaborateur, même déjà bien engagé dans sa vie professionnelle, la formation de l'ITB est un moyen d'atteindre cet objectif et de gérer efficacement son évolution et sa mobilité fonctionnelle.

V) - Le Diplôme Universitaire Passerelle

Les DU Passerelles concernent des étudiants qui souhaitent s'orienter vers les métiers de la banque tel que celui proposé par le CFPB en partenariat avec les universités visant à favoriser le passage en Master 2 spécialisé « Banque de détail » pour les étudiants en Master 1 (hors spécialités finance, économie, gestion).

Il concerne des étudiants qui souhaitent se réorienter vers les métiers de la banque de détail :

- Étudiants inscrits en M1 dans les filières littéraires, scientifiques, juridiques, langues…

- Étudiants déjà titulaires d'un M1

- Doctorants

VI) - Les Cycles de Développement Professionnel Certifiés (CDPC)

Les Cycles de Développement Professionnel Certifiés (CDPC), positionnés entre les formations dites «d'intégration» et les cycles de maîtrise et d'expertise, sont l'outil efficace d'accompagnement d'une prise de poste sur un marché de clientèle ou une filière. Le CDPC Conseiller Patrimonial Agence comme le CDPC Conseiller Clientèle de Professionnels sont construits sur la base d'un référentiel métier élaboré et validé par un comité métier composé de professionnels exerçant au sein de différentes banques.

Dans le cas général du mode diplômant, les CDPC conduisent à un diplôme professionnel délivré par le CFPB, certification qui fait l'objet d'une demande d'enregistrement au RNCP, au niveau II.

VII) - Les Masters

Les Masters professionnels sont des diplômes d'État de niveau I, délivrés par les Universités, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés à l'exercice de fonctions à responsabilité commerciales, financières et managériales par l'acquisition des compétences techniques et relationnelles.

Ils sont mis en œuvre par le Ministère en charge de l'enseignement supérieur dans le cadre d'une procédure qui a pour but de vérifier leur adéquation au marché du travail. Les Masters professionnels «Conseiller Clientèle de Professionnels», «Conseiller Patrimonial Agence», dans le cadre de l'alternance, sont mis en place par le CFPB et certaines Universités qui se sont associés dans des partenariats régionaux. Les formations peuvent être diffusées via le réseau des CFA.

Afin de répondre à l'évolution de certains métiers, les Master professionnels sont appelés à se développer et à se diversifier.

Ainsi, et à titre illustratif, d'autres Masters ont récemment été créés :

- Master «Chargé d'Affaires Entreprises» : cursus entièrement diffusé à distance, reposant sur des séquences de e-learning échelonnées sur une année. Il permet d'acquérir : un savoir-faire technique, commercial et comportemental, un socle de culture économique et financière ainsi qu'une maîtrise de l'environnement institutionnel et international. Il n'est aujourd'hui diffusé que dans le cadre de la formation continue.

- Master «conformité» qui se décline d'une part dans le cadre de l'alternance en prenant appui sur un Master et d'autre part en formation continue dans le cadre d'un Cycle d'Expertise Professionnelle Certifié

Les deux dispositifs ont été construits en parallèle, à partir du même bloc de compétences en ayant comme objectif de permettre aux salariés de s'adapter au nouvel environnement réglementaire et aux étudiants d'acquérir des compétences juridiques, techniques et managériales permettant une vision globale de la conformité et des risques

L'article 10 traite ensuite de <u>la création et de l'usage des Certificat de qualification professionnelle (CQP).</u>

Dans la perspective de compléter les systèmes de formation de la profession, la CPNE met en place au moins un certificat de qualification professionnelle (CQP) en matière pédagogique, et ce afin d'accompagner les collaborateurs (notamment les tuteurs) dans leur transmission des savoirs. À partir du besoin de formation exprimé par les entreprises, la CPNE définit le cahier des charges de ce premier certificat de qualification professionnelle (CQP) dont l'objectif est de jouer un rôle complémentaire aux formations diplômantes et institutionnelles existantes et de répondre à un véritable besoin identifié en matière de reconnaissance des savoir-faire des salariés de la profession. Le CQP est un outil qui participe à la gestion des ressources humaines des entreprises et notamment la démarche GPEC.

La CPNE assure le suivi de ce premier CQP qui doit permettre de valider le dispositif de création de certificats de qualification professionnelle, afin d'envisager ensuite la mise en œuvre, à la demande de la CPNE, d'autres CQP.

L'attribution du CQP vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un savoir faire professionnel dans un domaine d'activité donné, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou, de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

Il aura vocation à être inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La branche mettra tout en œuvre pour permettre l'enregistrement au RNCP.

<u>Le plan de formation :</u>

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;

- une qualification reconnue par la branche

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche des Organismes de tourisme ;

- de préparer l'obtention d'un CQP (Contrat de Qualification Professionnelle) de la branche

Sans être aussi détaillée, la **CCN des sociétés d'assurances** comprend un article 65 sur les aides, incitations à la formation, et gratifications:

« Les salariés qui obtiennent soit un diplôme d'assurance ou relevant d'une discipline interprofessionnelle (par exemple, en comptabilité ou en bureautique) délivré par l'Éducation nationale, soit un diplôme ou un titre de même nature homologué par la Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, bénéficient d'une gratification, dès lors que le diplôme obtenu est expressément inscrit au plan de formation de l'entreprise.

Cette gratification est versée en une seule fois dans les deux mois qui suivent la présentation du document justificatif à l'entreprise. Elle est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle en vigueur à la date d'obtention du diplôme et correspondant à la classe 2 du barème prévu à l'annexe II . Son montant est égal à :

- 7 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau V de l'Éducation nationale,

- 14 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau IV de l'Éducation nationale,

- 21 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau III de l'Éducation nationale ou à un niveau supérieur.

La gratification ainsi prévue est également attribuée au personnel qui obtient le Certificat d'Aptitude Professionnelle d'assurances (CAP), le Brevet Professionnel d'assurances (BP) ou le Brevet de Technicien Supérieur d'assurances (BTS) dans le cadre des accords professionnels en vigueur ouvrant accès à une formation même si celle-ci n'est pas inscrite au plan de formation.

L'article 19 de l'accord du 14 octobre 2004 prévoit que la gratification prévue à l'article 65 b de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 est étendue aux salariés qui obtiennent, à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience, l'une des certifications prévues par ce texte, à savoir un diplôme ou un titre homologué préparé dans le cadre du plan de formation, ainsi que le BP Assurances et le BTS Assurance préparés dans le cadre de l'article 13-3 du présent accord, dès lors que la durée totale de préparation de la certification, toutes actions de formation confondues, est au moins égale à 150 heures ».

Ce principe peut s'accompagner d'une disposition portant sur l'accueil des titulaires de diplômes acquis en formation continue.

Ainsi la **CCN des ouvriers des travaux publics** comprend-elle un article 12.5 sur l'accueil des titulaires de diplômes professionnels en usage dans les travaux publics

Le titulaire d'un diplôme professionnel obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue, effectuée de sa propre initiative, accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire et dans la limite des emplois disponibles.

— Si formation effectuée à la demande de l'employeur : classement comme indiqué ci-dessus, mais période réduite de moitié par rapport aux délais mentionnés :

- CAP, CFPA, BEP : période probatoire maximum de 3 mois,

BP, BT, Baccalauréat technologique : période probatoire maximum de 9 mois

— Si formation effectuée à l'initiative du salarié : il accédera au classement correspondant à son diplôme après la période probatoire prévue au 2.4.1 ci-dessus et dans la limite des emplois disponibles.

La négociation sur l'apprentissage.

Quelques CCN font référence à la reconnaissance des diplômes acquis par l'apprentissage comme par l'alternance, le nombre d'accord sur ce thème ayant culminé en 2005, pis en 2008.

Date	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb d'accords[141]	8	35	20	23	30	12	25

Ainsi la **CCN des Travaux publics - (E.T.A.M.)** établit-elle des seuils d'accueil des diplômes mentionnant leur acquisition par apprentissage :

Pour les salariés ayant acquis l'un des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel cités ci-dessus par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance, la durée de la période d'accueil et d'intégration peut être réduite de moitié. Lorsqu'à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, cette période doit être supprimée. Pour les salariés ayant acquis l'un des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel cités ci-dessus par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance, la durée de la période d'accueil et d'intégration peut être réduite de moitié. Lorsqu'à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, cette période doit être supprimée. Ce classement s'applique aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale.

Il s'applique également aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue à l'initiative de l'entreprise : dans ce cas, la période d'accueil et d'intégration peut être réduite de moitié.

Si la formation continue a été effectuée à l'initiative du salarié, le classement définitif dans l'emploi correspondant, au terme de ladite période, interviendra dans la limite des emplois disponibles dans l'entreprise.

Dans la **CCN Industrie du Vitrail**, l'accord du 18 décembre 2000 vise à dénoncer la démarche de réduction de temps de travail nécessaire à la préparation du CAP. Les signataires réaffirment leur attachement à un CAP sur une durée de 3 ans et conviennent de mettre en place un groupe de travail afin de créer des CQP complémentaires au CAP vitrail

Dans la **CCN des Pharmacies d'officine**, l'accord du 4 juillet 2005 décline l'accord interprofessionnel de 2003. Des dispositions communes au contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation,

[141] Ces données sont tirées des Bilans annuels de la négociation collective, édités par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Direction générale du travail, Bureau des relations collectives du travail.

chaque entreprise officinale est engagée à accueillir des jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie, considérant que la voie privilégiée conduisant à ce diplôme doit être l'apprentissage. Le contrat de professionnalisation est le contrat d'alternance privilégié pour acquérir le titre de conseiller en dermo-cosmétique. Un article de l'accord porte sur la formation qualifiante et diplômante différée pour les salariés ayant arrêté leur formation initiale avant le 1er cycle de l'enseignement supérieur peuvent voir accès dans le cadre du CIF à une formation diplômante.

La négociation sur la VAE

Le nombre d'accords sur ce thème se raréfie dans la dernière période, après avoir connu un pic en 2005.

Date	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb accords	54	33*	22*	8**	12*	11***

* négociation sur l'entretien professionnel, le passeport formation et la VAE. La majorité traite de la VAE.

** négociation sur l'entretien professionnel, le passeport formation et la VAE. La majorité traite de la VAE et s'inscrivent dans le cadre de la GPEC, de la non-discrimination par l'âge et de l'égalité professionnelle.

*** négociation sur l'entretien professionnel, le passeport formation et la VAE. La VAE est notamment envisagée dans le cadre de l'accès aux CQP

Parmi les textes faisant référence à la VAE, la **CCN des services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile**, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs), dans des dispositions propres aux ouvriers, employés et personnels de maitrise, fait expressément mention à la VAE.

Lorsqu'une certification inscrite au répertoire national des certifications visé à l'article 1.23 bis a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'un action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNC.

L'accord du 14 décembre 2004 sur la VAE dans ce secteur prévoit que :

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :
- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au répertoire national des certifications annexé à la convention collective.

Dans la **CCN des Grands magasins populaires**, l'article 2 de l'accord de classification consacré à la formation et aux évolutions professionnelles stipule : *"Conformément aux axes prioritaires de formation définis par l'accord du 12 janvier 2005, relatif à l'accès des salariés des grands magasins et des magasins populaires à la formation tout au long de la vie professionnelle, les titulaires des emplois classés dans tous les niveaux de la présente classification peuvent bénéficier d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, ayant pour objectif de favoriser leur évolution par l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles complémentaires et de leur permettre par l'acquisition ou le développement d'une qualification l'accès à un emploi de même niveau ou d'un niveau supérieur dans l'entreprise."*

La négociation sur la professionnalisation

Date	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Contrat de professionnalisation[142]	97	97	36	36	14	16	28
Période de professionnalisation	80	81	30	29	12	16	20

De nombreuses conventions, lorsqu'elles appliquent les dispositions de la loi de 2004 sur la professionnalisation, se contentent de rappeler seulement ces dispositions législatives.

Ainsi, la CCN **des « Greffiers des tribunaux de commerce : personnel »,** dans un accord de 2004, dispose que *« Les actions de formation effectuées sous contrat de professionnalisation sont destinées à faire acquérir une qualification reconnue par la convention collective ou définie par la CPNE ».*

Citons également **la CCN de l'animation** (ex : CCN animation socio-culturelle) qui prévoit dans ses article 7.4 et suivants du titre VII – Formation professionnelle :

Le contrat de professionnalisation permet :
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche de l'animation ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (Contrat de Qualification Professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF de l'animation
Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :
- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;
- une qualification reconnue par la branche.
Action de formation
Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

De la même façon, **la CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles**, dans son **a**venant n° 66 du 27 juin 2006 sur la formation professionnelle, dispose que :

Le contrat de professionnalisation permet :
1/ de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle
2/ de préparer à l'obtention d'une qualification professionnelle
2-1 de préparer l'obtention d'un titre ou diplôme d'État inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) utilisable dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles ;
2-2 de préparer l'obtention d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) de la branche ;
2-3 de préparer l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue par la CEGI et/ou correspondant à un niveau de la convention collective.
Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification :

[142] Ces données sont tirées des Bilans annuels de la négociation collective, édités par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Direction générale du travail, Bureau des relations collectives du travail.

- soit validée par un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en recourant si possible à la V.A.E ;
- soit reconnue par la branche.

La CCN du « commerce des articles de sport et équipements de loisirs » prévoit dans ses dispositions relatives à la professionnalisation que :

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la Convention Collective.
Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :
- des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
- ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles

D'autres CCN insèrent des dispositions très spécifiques aux certifications de la branche.

*Ainsi, la **CCN* des Avoués**, dans son accord du 18 novembre 2004 précise :

En tant que formations correspondant aux critères et conditions posés par la loi du 4 Mai 2004 no 2004-391, les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants :
- d'une part, les formations dispensées par l'ENADEP : 1er, 2ème et 3ème cycle,
- d'autre part, le DESS «Droit et pratique du procès en appel», (étant rappelé que le DESS est également éligible au dispositif de l'apprentissage), formation dispensée sur 24 mois (2 années universitaires),
- et enfin, tout autre certificat de qualification professionnelle qui pourrait être mis en place.

De même, **la CCN des entreprises de la publicité** mentionne dans son annexe 2, la liste des qualifications professionnelles prioritaires définies par la CPNEFP au titre de la professionnalisation (Avenant no 18, 18 oct. 2005, étendu par arr. 30 mai. 2006, JO 9 juin, applicable à compter du 1er janv. 2006).

La CCN des prothésistes et laboratoires de prothèse dentaire, dans un accord du 24 septembre 2007 sur le développement de la formation professionnelle, établit la liste des qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation ont pour finalité d'acquérir :
- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.
- Une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche
Liste des qualifications prioritaires
- CAP
- CQP Assistant Qualité en laboratoire de prothèse dentaire
La période de professionnalisation doit leur permettre :
- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche.
- D'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale.

Liste des qualifications prioritaires

CAP	*CQP Orthodontie*
BTM	*CQP Prothèse Conjointe*
BP	*CQP Prothèse Amovible*
BTMS prothésiste dentaire	*CQP Assistant Qualité en laboratoire de prothèse dentaire*
BMS prothésiste dentaire	*CQP CPES de spécialisation Prothèse Adjointe Complète*
	CQP CPES de spécialisation Céramique & Occlusion

La CCN des Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets), dans un accord du 5 avril 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie adopte la même approche **:**

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.
Ils ont pour finalité d'acquérir :
- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (Certificat de qualification professionnelle),
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche.
Liste non hiérarchisée des qualifications prioritaires

- *BTS, DUT et DPECF ;*
- *DECF, DCG ;*
- *DESCF, DSCG*
- *Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE de la branche ;*
- *Les formations permettant, en cas de succès, de remplir la fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385).*

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- *d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),*
- *d'acquérir une qualification professionnelle définie par la CPNE,*
- *ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.*

Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement :

- *Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE ;*
- *Les formations permettant d'acquérir une qualification conduisant à une fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385).*
- *Toute action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.*

DIF : Les actions prioritaires
Sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances ou de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants
• la filière diplômante Expertise comptable et Commissaire aux comptes ;
• les spécialisations techniques et sectorielles ;
• les formations permettant d'améliorer le fonctionnement interne du cabinet, notamment les formations au management ;
• les systèmes d'information et de communication.

La CCN de l'immobilier prévoit que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'Immobilier (Brevet de technicien supérieur (BTS), Bac professionnel…)
- Les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la CEFI (accords du 11 décembre 2002 et du 1er avril 2004).
- Les qualifications professionnelles figurant sur la liste tenue à jour par la CEFI

La CCN du personnel des cabinets médicaux, dans un avenant n° 40 du 16 novembre 2004 sur la Formation professionnelle fait des formations qualifiantes suivantes des priorités au titre de la professionnalisation :

- Le DTS en imagerie médicale
- Le BTS en imagerie
- Le DE de manipulateur radio
- Le BTS de technicien de laboratoire
- Le Certificat de Qualification Professionnelle d'Assistante Dentaire, pour les médecins stomatologistes
- Les formations de Secrétaire de Profession libérale, option Cabinet médical, réalisées conformément au référentiel de formation validé par la CPNE des cabinets médicaux

De la même façon **la CCN des Cabinets dentaires** reconnaît comme prioritaires au titre de la professionnalisation :

- le certificat de qualification professionnelle d'assistante dentaire, dans l'attente de l'enregistrement du titre - Assistante Dentaire - au Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
- le certificat d'aide dentaire reconnu par la Convention Collective Nationale étendue des Cabinets Dentaires de 1992 ;
- le Brevet Professionnel et le Brevet de Maîtrise de prothésiste dentaire ;
- tout autre certificat de qualification professionnelle ou titre ou action de formation qui sera mis en place à l'issue de travaux engagés par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi

Dans un accord du 23 décembre 2004**, la CCN de l'Hospitalisation privée à but lucratif,** reconnaît comme prioritaires par le secteur sanitaire :

• Le diplôme professionnel d'aide-soignante et d'auxiliaire de puériculture,
• Le diplôme d'infirmière diplômée d'Etat et d'infirmières spécialisées (IBODE, IADE),
• Les diplômes d'état de sage-femme et de puéricultrice,
• Les formations pour l'encadrement intermédiaire (D.U., Mastère…) comme prioritaires par le secteur médico-social :
• Le Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique,
• Le diplôme professionnel d'aide-soignant,
• Le brevet professionnel de la jeunesse, d'éducation populaire et du sport - option personnes âgées (ex BEATEP).

Dans la **CCN Agences de voyages tourisme personnel**, les deux accords de formation de 2004 et 2011 reprennent les ANI de 2003 et 2009. Le titre 5 relatif à la professionnalisation institue pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation et afin de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le secteur des agences plusieurs types de contrats

Le premier type de contrat permet au bénéficiaire d'obtenir un diplôme professionnel prioritairement de niveau Bac +2 et notamment le BTS tourisme. Le second vise l'obtention d'un titre ou diplôme professionnel prioritairement de niveau Bac à bac +3.

Certaines CCN ajoutent des garanties de rémunération pour les salariés ayant suivi une action de professionnalisation.

Ainsi la **CCN « Commerces de détail non alimentaires (dits «groupe des 10») »** comprend une disposition accordant une reconnaissance de classement pour les salariés ayant suivi une action de professionnalisation :

Tout salarié ayant suivi une action de professionnalisation telle que définit dans l'accord du 29 Novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle doit être classé à un niveau supérieur au niveau 1.

On note donc à la fois dans l'accord formation et dans celui portant sur le système de classification des modalités de reconnaissance des compétences acquises par la formation permettant d'accéder à des niveaux d'emploi.

- Reconnaissance de la formation initiale : il est demandé aux entreprises de la branche de reconnaître les diplômes de l'Éducation nationale directement en rapport avec la fonction exercée dans l'entreprise.

- Reconnaissance des actions de professionnalisation : pour faire droit à l'article 7 défini dans l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectif de la formation professionnelle, dès lors qu'un salarié a suivi avec assiduité une action de formation de professionnalisation et satisfait aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau 1 de la Convention collective sus-mentionnée.

À cet égard, les entreprises doivent veiller à la bonne application du niveau de classification auquel peut accéder tout salarié ayant obtenu une qualification professionnelle reconnue par la branche notamment par les certificats de Qualification Professionnelle qui sont ou seront créés et étendus par arrêté au Journal Officiel.

La négociation sur les CQP

Date	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb d'accords[143]	11	33	ND	32	29	25	17	23

Parmi les multiples textes relatifs à la reconnaissance des CQP, citons la **CCN de la mutualité** qui, dans son accord du 20 juin 2007 sur les Certificats de qualification professionnelle, prévoit que

« Le CQP permet de reconnaître le professionnalisme des collaborateurs dans leur emploi. Il est, à ce titre, pris en compte dans le cadre du processus conventionnel de reconnaissance des formations diplômantes prévu par l'article 9-11 de la convention collective nationale »

Dans la **CCN Commerce détail et gros à prédominance alimentaire**, l'accord de formation de 2004 et celui de 2008 sur la GPEC mettent en œuvre des dispositions sur la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants. Une disposition concerne la place de la certification et notamment les CQP et le développement des CQPI. 7 CQP de branche sont créés (employé de commerce, manageur de rayon, vendeur produit frais traditionnel, boucher, manageur de petite unité commerciale, vendeur conseil, animateur de rayon) et un CQPI agent logistique. La branche a adhéré à la charte CQPI (inter-industrie) et s'appuie sur son OPCA le FORCO pour contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce. La VAE est présentée comme un outil pour la certification et comme une priorité de la branche.

Dans la **CCN des « pâtes alimentaires »**, l'avenant n° 2005-01 du 14 avril 2005 comprend dans son article 8 une reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications. Compte tenu des dispositions de l'Accord National du 15 décembre 1992 conclu dans l'industrie des

[143] Ces données sont tirées des Bilans annuels de la négociation collective, édités par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Direction générale du travail, Bureau des relations collectives du travail.

pâtes alimentaires et de ses quatre annexes, intégré dans les annexes IV, V, VI, VII et VIII de la Convention Collective Nationale «Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé», les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur niveau personnel de qualification. Après l'acquisition du CQP, l'entreprise veillera à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Conclusion

En conclusion, c'est parmi les branches professionnelles qui instaurent un nouveau système de classification à critères classants, que les évolutions sont les plus notables par rapport aux constats opérés d'une part en 1994 (Jobert, Tallard, 1994) puis en 2001 (Luttringer, 2001). Du point de vue de leur nombre d'abord mais également du point de vue des modalités de prise en compte des diplômes, des modes de construction des qualifications de branche, et des politiques de création de dispositifs de formation et de certification professionnelles.

Une génération de grilles à critères classants se développe dès le début des années 2000 et s'impose dans les négociations de branche les plus récentes. Parmi celles-ci 5 ensembles peuvent être distingués :

- Les branches des secteurs du service qui construisent leurs hiérarchies professionnelles sur la reconnaissance des CQP tout en maintenant une référence aux diplômes dans la grille de classification.
- De nouvelles grilles, fondées sur le même principe que celles des décennies précédentes, qui interviennent dans des branches plus petites.

  Les niveaux d'emplois y sont hiérarchisés en fonction d'un niveau de connaissance qui se réfère aux niveaux de formation de l'Éducation nationale. L'instauration de seuils d'accueil pour diplômés y est moins fréquente alors que les garanties de classement accordées aux titulaires de CQP sont plus nombreuses. Les diplômes y sont donc moins présents, alors que les références aux niveaux de formation de l'E.N se multiplient, mais l'un n'exclut pas l'autre pour autant. La production importante de certifications construites par les branches au sein des CPNE donne lieu à des formes de reconnaissance diversifiées au même titre que celles appliquées aux diplômes de l'Éducation nationale. Les besoins en termes de compétences professionnelles nouvelles et les priorités des actions de formation formulées par les CPNE dans le cadre des accords de formation professionnelle engagent souvent les partenaires sociaux à les reconnaitre et à articuler leur politique de formation et de recours au marché au travail avec leur système de classification. Les accords de branche introduisent dans leur grille des éléments de validation des acquis professionnels.
- Certaines branches des services vont jusqu'à construire la structure de la grille de classification uniquement sur la reconnaissance des CQP et à définir ainsi des filières de progression professionnelle entièrement adossées sur la reconnaissance et la validation des acquis professionnels. La branche des cafétérias et chaines assimilées a construit en 2009 son système de classification sur la reconnaissance des CQP. Dans cette branche, les certifications paritaires sont utilisées, à l'instar des diplômes professionnels ou des niveaux de formation, comme des critères de classement des emplois. Ils permettent d'évaluer les emplois et de construire des filières de progression et de déroulement de carrière qui s'appuient exclusivement sur l'acquisition de certifications de branche. La branche reconnait également certains diplômes de l'Éducation nationale comme le CAP cuisine ou le BTS cuisine, mais n'introduit cependant pas de seuil d'accueil pour diplômés (Monographie n°3).

  .De petites branches industrielles qui instituent un lien fort entre le diplôme et les CQP d'une part, et la classification et l'emploi d'autre part. Elles introduisent des seuils d'accueil pour diplômés et des garanties de classement pour les titulaires de CQP. Ces petites branches affichent et affirment l'intention d'imprimer une forte régulation de branche sur les moyens de reconnaissance de la formation initiale et de la formation professionnelle continue. La branche de l'industrie de la récupération et du recyclage a instauré en 2009 un nouveau système de classification rompant avec l'usage d'une grille Parodi datant de 1984. Elle fait partie d'un ensemble de petites branches industrielles qui instaurent un lien fort au diplôme par la définition de seuils d'accueil pour diplômés et pour les titulaires de CQP. Elle vise, au travers de ces dispositions conventionnelles, à rendre la branche plus attractive pour les diplômés et s'engage conjointement dans la construction

d'une véritable régulation de la politique de la formation professionnelle de branche (Monographie n°2).

- D'autres branches enfin qui ne font référence à aucun diplôme ou niveau de formation de L'E.N., ni à aucun CQP. Elles construisent leur compromis sur des liens faibles entre diplôme et classification, formation et emploi. La branche du Commerce de détail à prédominance alimentaire a négocié une grille cadre dont la refonte date de 2004. Dans la grille de classification à critères classants, les références au diplôme comme aux CQP sont inexistantes. Cette branche est caractéristique d'une forte dissociation classification/formation. Parallèlement elle imprime une politique de formation prioritairement centrée sur la qualification ou la requalification des salariés du secteur (Monographie n°1).

Partie III

Les négociations récentes sur les classifications : une approche par monographies

INTRODUCTION

Cette approche monographique se donne pour objet d'appréhender les logiques de branche qui président à la construction des compromis sur lesquels reposent les accords de classification, ce que la seule lecture ou l'analyse du contenu des accords n'autorise pas. En effet, les transformations sectorielles constatées lors des négociations sur les classifications ne donnent à voir que des mouvements d'ensemble. Ainsi, l'adoption par les partenaires sociaux d'un nouveau système de classification destiné à gérer les carrières professionnelles des salariés de la branche et la définition de règles d'accès à ce marché du travail, nous renseigne peu sur le contexte conventionnel de la branche, sur la dynamique négociatoire de la branche concernant les classifications, et sur l'environnement socio-économique de la branche.

Or, chaque branche construit son compromis selon les caractéristiques propres du secteur, et élabore un système de classification en réponse aux problématiques spécifiques d'emploi que connait le secteur d'activité, aux besoins en qualification et aux difficultés à rendre la branche attractive, notamment pour les jeunes salariés diplômés. L'analyse des interactions qui régissent les compromis construits, dont la grille de classification reste la représentation la plus aboutie, ne saurait se limiter à l'étude des caractéristiques de la situation immédiate, en l'isolant de l'ensemble des conditions générales, structurelles et historiques dans lesquelles s'établissent ces relations.

Pour mémoire, rappelons que l'objectif initial de l'approche monographique présenté dans le projet de l'étude était d'analyser la place et la valeur que les partenaires sociaux (employeurs et salariés) ont accordé au diplôme comme marqueur de la qualification et de sa reconnaissance salariale, dans les négociations de branche, et dans la mise en œuvre concrète, dans les contrats de travail, des accords collectifs portant sur ces aspects de la relation salariale. Il convenait donc d'interroger, pour chacune des branches concernées, les négociateurs des deux parties, en ayant soin pour les organisations de salariés de rencontrer à la fois les organisations signataires et les organisations non signataires lorsqu'il y en a[144].

Le choix des branches : l'exemple de négociations typiques

Les grilles de classification des trois branches qui font l'objet de ce chapitre appartiennent à cette nouvelle génération apparue au début des années 2000. Ce choix permet de rendre compte, à travers trois cas typiques de l'hétérogénéité de ces grilles de branches, dans leurs logiques respectives de construction des hiérarchies professionnelles et dans la définition de modalités de reconnaissance des qualifications.

Grande distribution du commerce alimentaire : aucun critère de classement en relation avec des certifications ou diplômes, mais un portage conventionnel fort de la politique de formation professionnelle

La grille de la branche du Commerce à prédominance alimentaire[145], est typique de ces branches qui ne font aucune référence aux diplômes ni aux certifications de branche dans la hiérarchie des emplois.

[144] On précise dans le paragraphe suivant les modalités par lesquelles ces investigations ont été effectivement réalisées dans chaque branche.

[145] Appellation réduite de la branche concernée par la monographie ; il y a prédominance alimentaire lorsque le chiffre d'affaires en produits alimentaires représente plus de 35 % des ventes totales (Insee). La branche du commerce à prédominance alimentaire comprend les magasins d'alimentation spécialisée, l'artisanat commercial, les petites surfaces d'alimentation générale, les magasins de produits surgelés et les grandes surfaces d'alimentation générale. Ces dernières, rassemblées dans le secteur de la grande distribution alimentaire, constituent un des secteurs les plus caractéristiques de l'économie des services car il est le plus grand pourvoyeur d'emplois salariés avec 634 000 salariés en 2010. 87 % d'entre eux travaillent dans les hypermarchés, les supermarchés et les maxi-discompteurs. La première des enseignes (Carrefour) est

Elle fait partie de ces branches ayant instauré un lien très distendu voire inexistant entre diplôme et emploi. Dans cette branche, la dynamique négociatoire sur les classifications est faible, tel un reflet de l'état des relations professionnelles dans cette branche professionnelle. Cette grille participe au développement de systèmes de classification dans les entreprises construits sur des nomenclatures de fonctions-repères et sur le recours à des outils d'évaluation et de pondération des critères servant à définir les emplois occupés sans référence automatique au diplôme ou à la durée de l'expérience antérieure dans les fonctions exercées. Les systèmes de ce type s'inspirent des instruments mis à disposition des employeurs par la branche qui a fait appel à ses experts, instruments destinés à faciliter la démarche de classement des emplois. Ces instruments, sur lesquels les organisations de branches, patronales et syndicales, signataires se sont mises d'accord s'incarnent principalement dans des listes d'emplois –repères ou d'emplois-types, des règles de « pesée des postes » ou de cotation des emplois et les degrés d'appréciation des critères de classement prédéfinis. Parallèlement, la branche met à la disposition des entreprises un certain nombre de certifications professionnelles (les CQP) qui sont, en dehors d'un unique CQP inter-Industrie (CQPI), c'est à dire interbranche, en logistique, propres à l'activité de ses entreprises et qui permettent de soutenir leurs dispositifs de formation et de professionnalisation. La politique de formation professionnelle de la branche qui encourage le développement de parcours qualifiant et de parcours de professionnalisation et qui découle en partie d'un accord-cadre en GPEC, et le système de classification sont donc clairement dissociés. Les enjeux qui ont présidé à cette révision du système de classification portent sur la question du coût du travail et de la gestion d'une main d'œuvre qualifiée par l'organisation patronale de volatile sur le marché du travail. Les enjeux de revalorisation salariale et de reconnaissance des compétences professionnelles des salariés priment pour les parties syndicales.

Remarque concernant les limites des investigations de terrain rencontrées auprès des acteurs de cette branche

Pour l'enquête concernant cette branche, des difficultés sont apparues lors de la phase de recherche de contacts et de prise de rendez-vous avec ces organisations. Dans l'un des syndicats de salariés signataires, les négociateurs avaient quitté leur syndicat et les responsables actuels ne souhaitaient pas s'exprimer. Les négociateurs de trois autres organisations contactées, dont l'investissement dans plusieurs mandats dans leur entreprise et dans leur fédération était évident, ont soit manqué de disponibilité soit refusé de répondre à la demande de prise de contact, voir même aux appels lors des entretiens téléphoniques prévus (malgré des relances et de nouvelles prises de rendez-vous). Ces comportements ont eu pour conséquences de réduire considérablement les possibilités d'effectuer des entretiens. Alors que celui-ci devait représenter au maximum 10 entretiens, les chercheurs ne sont parvenus à réaliser qu'un seul entretien avec un binôme de représentantes de l'organisation syndicale non signataire, la CGT, et un entretien avec un représentant de l'organisation patronale (Fédération des entreprises du commerce et de la distribution, FCD).

Industrie de la récupération et du recyclage : une reconnaissance des diplômes et des CQP visant à construire l'attractivité de la branche et une valorisation des compétences acquises par la formation continue et l'expérience professionnelle

La branche de la récupération quant à elle, représente ces nouvelles petites branches industrielles et des services qui ont construit un lien fort avec le diplôme par le biais de la définition de seuils d'accueils pour les diplômés et les titulaires de CQP. Dans cette branche, les partenaires sociaux ont construit un nouveau système de classification qui vise à reconnaitre les diplômes et les CQP détenus par les salariés de la branche. Ce nouveau système de classification, prévoit outre la reconnaissance de diplômes de l'Éducation nationale de niveau V, IV et III une forte reconnaissance des compétences acquises par la formation continue (CQP en construction dans la branche) et par l'expérience professionnelle (VAE). Cette branche se rapproche des premières branches emblématiques des années 70 et 90 qui sont à l'origine de dispositions conventionnelles de reconnaissance de la qualification

aussi le premier employeur privé en France, le secteur alimentaire étant d'ailleurs considéré comme un marché oligopolistique.

individuelle du salarié. Ici, la diversité des origines conventionnelles des négociateurs syndicaux, venant de la Métallurgie, des Transports ou encore de la branche des Déchets, est venir nourrir le contenu même de la négociation sur des enjeux transverses à ces branches.

L'enquête s'est principalement appuyée sur la réalisation et l'exploitation d'entretiens avec l'ensemble des négociateurs des différentes organisations patronales (FEDEREC) et syndicales (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC), des techniciens de branche (CPNE, commission sociale)[146]. Elle donne lieu à un examen approfondi des postures et arguments de négociation déployés par les différentes parties en présence. L'élaboration d'un nouveau système de classification doit en partie au recours à des experts sollicités par la chambre patronale en matière de méthodes de classement et d'évaluation des emplois mais également aux compétences des partenaires sociaux dans l'analyse des emplois *in situ* dans les entreprises de la branche.

Les temps longs de ce processus de négociation rendent compte du volontarisme avec lequel les négociateurs de branches ont investi la question du travail, de sa reconnaissance au travers de l'expérience professionnelle et de la construction d'une qualification conventionnelle. Là aussi, les enjeux salariaux sont très présents et la grille salariale est construite en écho aux modalités de reconnaissance des compétences professionnelles instaurées par la branche de la récupération.

Cafétérias et restauration en libre-service : construction et reconnaissance des certifications paritaires

Plusieurs branches dans le secteur de la restauration s'appuient sur un système de classification par critères classants, établissant une reconnaissance des certifications de branche dans la définition des niveaux d'emploi. Elles adhèrent à la CCN des Hôtels, Cafés, Restaurant (HCR) que l'organisation patronale représentative des employeurs du secteur des cafétérias et restaurants en libre-service a dénoncé en 1997 pour s'instituer en branche autonome. Le système de classification adopté par cette nouvelle branche se différencie des Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR) car il utilise les CQP pour structurer la hiérarchie des emplois, à l'instar des diplômes professionnels ou de la référence aux niveaux de formation de l'Éducation nationale et comme critères de classement. La finalité commune de ces certifications demeure l'évaluation des emplois, la construction d'une filière de progression et de déroulement de carrière s'appuie exclusivement sur l'acquisition de CQP propres à la branche et deux diplômes de l'Education nationale (CAP et BTS) sont positionnés dans la grille. Bref, la branche des cafétérias et chaines assimilées, dispose d'une grille qui apparait comme l'exemple le plus abouti, au sein des négociations de nouveaux systèmes de classification dans les années 2000, de construction d'une hiérarchie professionnelle autour de la reconnaissance de CQP à l'instar des diplômes de l'Éducation nationale. Les enjeux en matière de reconnaissance de la poly-activité et de la poly-compétence sur les emplois qui constituent les premiers niveaux de qualification sont au cœur du compromis noué entre les partenaires sociaux de branche. Cette branche s'inscrit dans le modèle des branches qui construisent leurs hiérarchies professionnelles et les filières de progression professionnelles sur une structure de CQP comme éléments de définition de l'emploi et de construction de carrières salariales.

L'enquête s'est en partie appuyée sur la réalisation et l'exploitation des entretiens[147] qui ont été menés avec une organisation d'employeur et des organisations de salariés de la branche en mai et juin 2012. La position de l'unique chambre patronale de la branche, le Syndicat national de la restauration collective organisée (SNRPO) a pu être analysée grâce aux propos recueillis lors d'entretiens de deux responsables, l'un ayant été négociateur, l'autre exerçant des responsabilités au sein du SNRPO ainsi qu'un mandat auprès de la CPNEFP. Les positions syndicales de deux des cinq organisations signataires (FO, CFDT) de l'avenant n°11 du 31.03.2010 portant sur les classifications professionnelles ont été présentées et expliquées par leurs négociateurs respectifs.

[146] Pour la seconde et la troisième monographie, les organisations patronales sont identifiées en clair par leur sigle et les organisations syndicales par l'abréviation OS (OS1, OS2, etc.,), à la suite notamment du verbatim utilisé.
[147] Voir en annexe le guide d'entretien.

Monographie de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

1. UN SYSTÈME UNIFIÉ DE CLASSIFICATION À CRITÈRES CLASSANTS[148]

1.1. Origines et caractéristiques du système de classification actuel

Le système de classification antérieur à celui actuellement en vigueur trouve son origine en 1997 avec l'unification de deux conventions de branche préexistantes, celle du commerce à prédominance alimentaire et celle des entrepôts d'alimentation, cette unification conduisant à l'adoption d'un système unique (voir le préambule de la CCN en annexe 2). La renégociation du périmètre conventionnel apparaissait alors significative de l'intégration verticale entre les distributeurs et leur centrale d'achats réalisée par les principales entreprises du secteur de la grande distribution (Askenazy, Berry, Prunier-Poulmaire, 2009a). Le 12 juillet 2001, les conventions collectives nationales sont fusionnées sous l'intitulé « Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire »[149], étendue par l'arrêté du 26/07/2002. La grille de classification unifiée est alors de type Parodi – mixte. Elle organisait la progression salariale par la prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de fonctions dont une nomenclature permet le repérage dans les postes existants dans les entreprises. Une négociation de révision du système de classification est engagée et elle aboutit à l'avenant du 25 mars 2004 établissant la grille actuellement en vigueur. Aucun autre accord modifiant la grille n'a été adopté depuis lors, malgré une négociation quinquennale ouverte en 2010 mais qui a été suspendue du fait de nouvelles priorités au niveau de la branche, notamment sur la pénibilité (accord conclu en 2011). La légitimité des acteurs de branche à négocier une révision du système de classification est acquise par le fait qu'ils représentent les principales enseignes de la grande distribution ou qu'ils appartiennent à des organisations représentatives des salariés de ces enseignes, et participent au dialogue social qui se tient dans l'une ou l'autre de ces dernières. Pour la chambre patronale, il s'agissait dans la négociation du système de classification de revenir sur un tassement de grille, car les écarts de salaires étaient minimes malgré des différences très sensibles de responsabilité, et de donner aux entreprises un cadre permettant des applications opératoires de la polyvalence et la poly-activité. Les organisations syndicales avaient pour objectif commun d'obtenir une reconnaissance salariale des compétences quels que soient les métiers exercés.

Le constat fait par Guitton (2008) concernant l'évolution de la rationalité des négociations de branche vers une dominante procédurale s'applique au commerce à prédominance alimentaire. En effet, la négociation des années 2000 sur les classifications, l'emploi et la formation professionnelle dans cette branche, assure une fonction d'encadrement de la négociation et des pratiques d'entreprise tout en énonçant des règles générales applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche. Ainsi le préambule de l'avenant n°7 du 25/03/2004 présente l'intention de bâtir un « *cadre commun à la profession avec une méthode de classification, des règles et outils de mise en place qu'il convient de respecter et qui ont été remis à l'ensemble des partenaires sociaux* ». Les négociateurs s'accordent donc sur « *une méthode et [des] règles* » qui permettront aux entreprises, « *qui l'estimeraient nécessaire, d'élaborer leur propre classification adaptée à leurs spécificités et besoins tout en garantissant une cohérence professionnelle* ». Pour que l'autonomie des entreprises soit préservée,

[148] Voir aussi l'analyse de la grille de classification (annexe 1)

[149] Organisations patronales signataires : Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD); Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires. Syndicats de salariés signataires : Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO; Fédération CFTC « Commerce, services et forces de vente »; Fédération des services CFDT; Fédération agro-alimentaire CFE - CGC ; UNSA (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

« la classification obtenue doit permettre de doter la profession d'un cadre commun permettant à chaque entreprise de conserver la maîtrise de sa politique de gestion des ressources humaines ».

L'intention affichée de la révision des classifications professionnelles, est de mettre en place un *« système de gestion des ressources humaines et des qualifications qui soit objectif, reposant sur la nature des fonctions réellement exercées, et flexible, c'est-à-dire permettant de prendre en compte les évolutions rapides des métiers et des organisations »*. Les termes employés expriment bien la logique procédurale de la négociation : il s'agit de définir, au niveau de la branche, le contenu des différentes fonctions qui sont exercées dans les emplois et de les définir, les entreprises devant mettre en œuvre les procédures de classement. Il s'agit aussi de reconnaître à celles-ci une capacité à concevoir leur propre système de gestion à partir d'un *« cadre commun » en* en permettant une utilisation *« flexible »*. La finalité du système, qui repose sur une méthode de classification des postes de travail assurée par des critères classants et des règles détaillées d'application, à l'aide de coefficients de pondération, est évidemment de déterminer les minima salariaux des emplois à partir desquels les entreprises pourront établir leur propre politique salariale.

Le cadre conventionnel permettra en effet aux entreprises qui l'estimeraient nécessaire *« d'élaborer leur propre classification adaptée à leurs spécificités et besoins tout en garantissant une cohérence professionnelle »* et tout en conservant *« la maîtrise de leur politique de gestion des ressources humaines »*. La méthode *« à respecter »* doit s'appliquer au sein d'un ensemble de *« fonctions-repères »* (cotées sur trois niveaux d'emplois, les deux-tiers de ces fonctions-repères étant définies au sein des statuts ouvriers et employés) en employant ou en adaptant un exemple de classification minimale. Le classement des emplois, dans chaque fonction, se fonde sur la technique des critères classants, par la mise en œuvre de cinq critères qui *« se cumulent et se conjuguent »* : *« les connaissances », « l'aptitude », « les relations », « la responsabilité »* et *« l'autonomie »*[150]. Ces critères sont eux-mêmes pondérés, définis et côtés sur six degrés. En bref, le système permet d'établir des cotations de postes par des pondérations de critères et non le classement de personnes à partir de leur qualification.

1.1.1. Un système qui devrait être réaménagé

Le système mis en place provoque une relative insatisfaction de la part de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), l'organisation patronale où siègent les représentants des principaux employeurs (Carrefour, Auchan, Casino). Il n'a surtout pas reçu d'approbation unanime, l'accord n'ayant pas été signé par l'une des principales organisations représentatives de salariés, la CGT, qui contestait notamment le fait que le développement de la polyvalence et de la poly-activité n'entrainait pas la reconnaissance salariale adéquate des compétences exercées. Les exigences relatives à une plus grande concertation seront probablement fortes dans le cadre de la reprise de la négociation, et selon la chambre patronale les partenaires sociaux devront *« évacuer les malentendus, les ambigüités et les attentes que l'on ne peut pas satisfaire »*. Il s'agira d'apporter davantage d'explications aux classifications, et peut-être de les *« réécrire sur un mode plus pédagogique »* pour montrer qu'il s'agit de *« classer l'emploi et non les personnes »*. L'enjeu de la reprise des négociations est illustré par certaines dispositions posant des problèmes.

[150] **« Connaissances** : ce critère mesure la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise. **Aptitude** : elle mesure la capacité à réagir et à agir face aux situations rencontrées dans l'exercice de la fonction. **Relations** : exigences de contact avec les acteurs internes de l'entreprise (collègues de travail, représentants du personnel) ou les acteurs externes à celle-ci (clients, fournisseurs, organismes extérieurs...). **Responsabilité** : fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions externes (clients, fournisseurs...). **Autonomie** : faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. »

Le fait que la fonction-repère d'employé commercial soit placé sur les quatre niveaux de la grille Ouvriers et Employés *« entretient l'idée d'une évolution professionnelle nécessaire chez les salariés, alors que la progression dépend des capacités réelles et attestées comme des rares possibilités de postes libérés »*. La FCD ne trouve pas d'intérêt dans un retour à un principe uniforme de progression par ancienneté, en dehors de la logique d'évolution *« naturelle »* entre le 1er et le 2ème niveau avec l'exercice des activités de préparation des commandes et réassorts[151]. La première argue d'un classement sur quatre niveaux indiquant qu'il s'agit de quatre métiers différents, en le démontrant par le fait que l'ancienne classification (1998) désignait par « employé principal » l'emploi correspondant à l'employé de niveau III. Or, l'employé principal avait autorité sur une équipe d'employés qui ne pouvaient s'élever au niveau de celui-ci qu'en cas de vacance de cet emploi. La nouvelle grille de 2004 met donc en place un « pur » mécanisme de pesée de fonctions.

Dans un registre plus sémantique que technique, l'énoncé selon lequel la classification doit permettre l'évolution professionnelle des salariés établit un paradoxe que la FCD souhaiterait voir disparaitre. En effet, alors que la délégation patronale de l'époque aurait vraisemblablement créé un malentendu sur le sujet, la FCD considère aujourd'hui que classifications et évolution professionnelle n'entretiennent pas de relation : *« la classification ne doit ni la permettre, ni ne pas la permettre. »* L'organisation patronale estime aussi que les organisations syndicales défendent une position selon laquelle c'est la classification de la personne qui détermine sa fonction. Or, elle considère cette position paradoxale avec le fait que la promotion interne constitue une filière de progression qui établit une reconnaissance salariale a posteriori du développement des compétences.

1.1.2. La renégociation du système de classification trouve difficilement sa place dans un contexte social tendu

Bien que le taux de syndicalisation soit inférieur à la moyenne du secteur privé, la branche conventionnelle est marquée par des difficultés de négociation récurrente entre la FCD et les syndicats. Le contexte social est tendu (mouvements sociaux dans plusieurs enseignes en 2008, action intersyndicale lors de l'AG des actionnaires du groupe Carrefour en juin 2010…) et les acteurs syndicaux cherchent à anticiper les évolutions du modèle socio-productif de la grande distribution sur les qualifications et l'emploi pour définir des stratégies collectives. Le développement des magasins franchisés qui sont le plus souvent des déserts syndicaux limite aussi la possibilité de négocier des avantages locaux aussi favorables que dans les enseignes, par rapport à l'application d'une convention collective assez restrictive. Depuis l'origine de la convention unifiée, *« le rythme de la négociation salariale est erratique au niveau de la branche »* (Askenazy, Berry, Prunier-Poulmaire, 2009a), les rapports sociaux sont tendus dans un contexte où l'exceptionnelle productivité est en partie générée par une pression sur les prix, par la flexibilité du travail et par une automatisation des tâches, notamment avec la diffusion des caisses libre-service (CLS). Elle apparaît aux organisations syndicales comme un facteur de destruction des emplois, dans un contexte de dégradation des conditions de travail. La pénibilité induite par l'intensification du travail et les effets de nouveaux modes d'organisation porteurs de risque sur la santé des salariés (Rouzaud, 2011) ont amené la CGT à faire condamner certaines dispositions du « Nouveau modèle opérationnel » appliquées dans l'organisation du travail chez Carrefour. Les négociations collectives, qui se sont récemment portées sur l'emploi des seniors –et la pénibilité, achoppent essentiellement sur les salaires. La branche se caractérise dans le domaine de la négociation collective par une forte autonomie des enseignes ou la négociation décentralisée renforce les avantages salariaux[152] , alors que la CCN constitue un socle commun et minimal (Askenazy, Berry, Prunier-Poulmaire, 2009a).

[151] Réassort : action de garnir de marchandises les rayons vides.

[152] Ceci est explicite dans la formule employée dans le préambule de la CC de Carrefour (2010) : « les partenaires sociaux constatent que les dispositions mises en œuvre par la nouvelle Convention Collective Carrefour sont globalement plus favorables que celles de la Convention Collective de Branche et des anciens accords Carrefour. »

1.2. Un système de classification dissocié des systèmes de certifications

Les références à des diplômes ou bien à des CQP sont donc absentes des dispositions conventionnelles relatives aux classifications, hormis une seule formule de portée générale selon laquelle *« la fonction requiert le diplôme de la spécialité ou une expérience équivalente acquise par apprentissage »* énoncée en ce qui concerne l'ouvrier professionnel de fabrication (niveau III) : boucher, pâtissier, poissonnier… Cet éventuel ajustement de la classification à une qualification de la personne, par des termes évoquant la détention d'un diplôme correspondant au poste (ou d'une expérience), n'est donc utilisé que marginalement puisque ces emplois sont minoritaires dans les catégories ouvriers-employés. Un autre énoncé se rapportant au système éducatif mentionne la nomenclature des niveaux de formation et concerne la sélection des candidats à la qualification d'employé commercial de niveau II qui repose sur l'exigence d'un niveau IV en formation. L'expression de cette exigence est issue d'un *« cadrage »* de la CPNE, responsable de l'ingénierie de certification.

Même si les diplômes et les CQP ne sont pas mentionnés de façon spécifique dans les classifications, il s'agit d'une branche dont la politique de formation est exprimée de manière procédurale. Elle prend une forme concrète non seulement autour de l'intervention de l'OPCA pour la mise en œuvre de parcours de formation qualifiants (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation) et le recours à l'apprentissage (la FCD étant l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage de la branche).Mais aussi, avec toute la démarche organisée autour de la diffusion des CQP et de l'utilisation de CQPI, avec le dispositif "Passerelles", le recours à la VAE pour les CQP et les diplômes de l'éducation nationale. Bien que les CQP ne soient pas inscrits au RNCP, ils peuvent être acquis par une reconnaissance de l'expérience, intitulée « VAE » dans la communication interne à la Branche.

Il est vrai que si toutes ces dispositions ne transparaissent pas dans le texte de l'avenant classification, l'OPCA de la Branche - le FORCO, met en œuvre toute la politique de formation de la branche, comme pour les autres branches du commerce, avec notamment les CQPI. La mise en place de l'outil "Passerelles", conçu par la profession en partenariat avec les ministères de l'Education nationale, de l'Emploi et de l'Agriculture a permis un rapprochement des référentiels de plus de 20 certifications, diplômes E.N, titres du ministère de l'emploi et CQP et elle permet l'utilisation d'un logiciel de diagnostic d'acquis professionnels. La branche s'est par ailleurs dotée d'un CEP qui a permis d'orienter l'accord de GPEC de branche vers un développement se voulant plus accentué des « parcours de professionnalisation » et des « parcours qualifiants ».

Si les classifications de la branche expriment le principe d'une évolution professionnelle organisée, car elles se donnent pour but de *« favoriser les évolutions de carrière et la promotion des salariés »* (CCN, titre IV, chap. 1), c'est donc à l'aide notamment de *« formation adéquate »* permettant d'acquérir les compétences et d'exercer les responsabilités caractéristiques d'une classification supérieure. La promotion interne est donc valorisée comme moyen d'accès à des emplois de niveaux plus élevés dans la hiérarchie salariale en comparaison des formations initiales qui se révèlent peu adaptées : *« la culture de la branche accorde une faible importance au diplôme (…) l'appréciation porte sur les capacités, et c'est un secteur à forte progression professionnelle »* (sec. gen.). Pourquoi ? *«Pour accompagner les salariés, pour que chacun donne le meilleur de lui-même (…) on demande autant de savoir-être que de savoir-faire, et celui-ci, comme le savoir-faire managérial, ne s'acquiert pas par le diplôme ».*

Les instruments de la qualification avec lesquels les employeurs peuvent s'assurer qu'ils sont en mesure d'apprécier ces capacités sont en définitive les CQP. La branche a construit un dispositif de formation qui remplit une double fonction : pourvoir les employeurs avec des instruments conçus dans un cadre paritaire et accompagner des processus de professionnalisation qui favorisent à la fois la qualification des salariés et la structuration des marchés internes.

La chambre patronale assure que les conséquences d'une validation de CQP pour les salariés peuvent être la reconnaissance d'un savoir-faire (ce qui a un impact fort car ils sont rarement diplômés), des atouts pour la mobilité et l'employabilité (argument auprès d'un nouvel employeur), en fonction de modalités propres aux entreprises (avec parfois une requalification salariale dans les PME). Il n'existe pas de règles conventionnelles de valorisation des CQP et ce sont les accords d'entreprises de GPEC ou de formation (Carrefour : 2006, 2012 ; Auchan : 2008,…) qui prédominent et, effectivement, ils peuvent parfois conduire à des politiques promotionnelles (Combes, Quintero, 2008). Les qualifications de branche, comme les qualifications spécifiques d'entreprises restent probablement limitées à une fonction évaluative et encadrant l'exercice de la polyactivité en vertu d'une absence de garantie conventionnelle *(« les CQP Carrefour ne débouchent que sur des évolutions minimales et qui sont promises comme incitations mais jamais détaillées »*, CGT). Les certificats de qualification professionnelle de branche apparaissent donc davantage constituer des instruments d'intégration et de professionnalisation des salariés qu'un des vecteurs de promotion salariale et de mobilité.

2. GÉNÉALOGIE RÉCENTE D'UNE POLITIQUE DE FORMATION DE BRANCHE

2.1. Le rôle des certifications reconnu

L'avenant n°9 du 09/06/2004 décline les accords interprofessionnels de 2003 et la loi de réforme de la formation professionnelle continue du 4 mai 2004 et fixe des priorités : formations en alternance et développement du tutorat, diversification des voies d'acquisition des compétences (auto-formation, apprentissage à distance, formation en situation de travail), développement des parcours qualifiants. Dans cette perspective, il est prévu d'utiliser la VAE pour accéder à la certification, notamment, aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche entre lesquels des passerelles devront être établies pour faciliter l'évolution professionnelle. L'avenant GPEC de 2008 va renforcer les intentions de la politique de branche par la définition de priorités en termes de construction de parcours de professionnalisation, et notamment de parcours qualifiants appuyés sur les CQP et les CQP Inter-industries (CQPI). Il définit conjointement des priorités de formation professionnelle à partir de besoins en compétences « cœur de métier » : accueil client-conseil-vente, produits, gestion-commerce- merchandising, management, logistique- chaînes d'approvisionnement-organisation.

IDCC 2216 – titre XII, art. 12-1.2 (av. n°18, 13/11/2008).

Au service de la lisibilité des parcours de formation qualifiants, les signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche mis en place en 1996. Ils décident d'élaborer les passerelles entre les CQP créés, afin de faciliter la validation des acquis de l'expérience et par conséquent l'évolution des salariés dans l'entreprise. Les partenaires sociaux de la branche encouragent vivement le recours aux CQPI et leur développement, dès lors que la qualification visée peut concerner d'autres branches professionnelles en particulier au sein du commerce. Pour cela, ils demandent l'appui du FORCO en termes de médiation interbranches du commerce d'ingénierie et de gestion des CQP.

La VAE doit aussi permettre d'accéder aux diplômes de l'Éducation nationale, de l'Emploi et de l'Agriculture. L'avenant encourage toutes les conventions avec les ministères dans ce but.

IDCC 2216 – titre XI art. 11-3.2.4 B **L'accès aux diplômes notamment par la VAE (av. n°28, 13/11/2008)**

Inscrite parmi les priorités de la branche depuis 1994 (article 12-3.2.5 CCN), les signataires rappellent l'intérêt de la VAE comme outil pour la certification visée au A - ci-dessus, au service de la qualification professionnelle. Compte tenu des besoins en compétences et des caractéristiques des salariés du secteur, la VAE représente un outil approprié pour le développement des compétences. C'est également un levier de promotion et de reconnaissance sociale important, au service de la motivation et de la fidélisation des salariés. En effet, on note la présence encore importante d'autodidactes et de salariés n'ayant pas de niveau de formation initiale particulier.

Il est décidé de poursuivre la promotion de la VAE.

D'une part, par l'encouragement aux expérimentations : celles-ci doivent accompagner les entreprises dans la prise en compte de dispositif individuel : informer les salariés, les encourager, faciliter l'accompagnement (individuel, collectif), accompagner la promotion interne et mieux identifier les besoins individuels de formation.

D'autre part, par la promotion de l'outil Passerelles. Les signataires rappellent l'intérêt de cet outil 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.

Ce qui concerne le Droit individuel à la formation (DIF) et les contrats de professionnalisation est calqué sur la loi. Enfin, l'accord confie à l'Observatoire des métiers de la branche (géré par le FORCO, OPCA des entreprises du commerce et de la distribution), qui existe depuis 1997, la mission de veille prospective sur l'évolution des qualifications (Combes, Quintero, 2008).

Ces deux avenants, formation et GPEC, renforcent aussi le rôle du FORCO en tant qu'OPCA prestataire de données sectorielles. En fait, le FORCO joue principalement un rôle de gestionnaire des fonds mutualisés sans intervenir directement dans l'ingénierie de formation pilotée et mise en œuvre par la CPNE. Celle-ci mobilise un cabinet de conseil l'accompagnant notamment dans le développement les CQP. Les rapports annuels du FORCO permettent d'établir un certain nombre de constats qui illustrent la mise en œuvre de la politique de formation de la branche.

Le commerce à prédominance alimentaire s'est aussi dotée d'instances supplémentaires pour encadrer de façon pérenne l'application des dispositions qui concernent ses certifications professionnelles, d'une part, et l'observation des évolutions de l'emploi et des qualifications, d'autre part. Il s'agit bien évidemment de sa CPNE, déjà en activité depuis 1995, et de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce, également nommé Observatoire prospectif du commerce, qui fonctionne sous l'égide du FORCO depuis 1997. Les travaux de l'observatoire de branche permettent de connaître à une large échelle les publics atteints et l'effectivité des priorités de formation, en établissant des données indiquant les effectifs et les qualifications obtenues (diplômes, titres et CQP) pour l'ensemble des dispositifs de formation et niveaux d'entrée dans la profession.

2.2. Des relations avec le système éducatif affichées mais distantes

C'est par le biais d'articles relatifs à la formation ou des dispositions relatives aux instances paritaires dédiées que l'on peut saisir les contours d'une politique de formation initiale. Cette politique, exprimée en termes de *« rapprochement avec les acteurs du système éducatif »* (CCN, titre XII, 12-7), repose sur *« l'attachement »* des acteurs de branches *« aux filières de diplômes de l'éducation*

nationale et de l'enseignement agricole répondant aux besoins de la branche ». Dans ce même article, ils indiquent *« leur volonté de travailler en partenariat avec les ministères concernés dans le cadre des conventions de coopération ; [et] soulignent également la nécessité de travailler ensemble au sein des différentes commissions professionnelles consultatives et demandent à la CPNE de jouer le rôle d'intermédiaire et de coordinateur en la matière. »*

La mobilisation des CPC est également envisagée dans le cadre de l'utilisation des résultats des travaux prospectifs de l'observatoire. Il s'agit ici de *« définir les qualifications utiles dans la professions et justifiant la modification d'un CQP, la création ou la rénovation de diplômes existants. Pour ceux-ci, les signataires rappellent les termes de l'article 12-7, CCN concernant les commissions professionnelles consultatives en particulier du ministère de l'éducation nationale et du ministre de l'agriculture : ils soulignent la nécessité de travailler ensemble au sein de ces commissions et demandent à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de jouer le rôle d'intermédiaire et de coordinateur en la matière. »* (CCN titre XI, 11-2.3).

Deux articles contribuent donc à définir le rôle de la CPNE comme une instance régulatrice de l'ensemble des certifications du champ professionnel et pas seulement des certifications de branche. Du côté de la chambre patronale on souligne ce qui apparaît alors comme un paradoxe au regard de ce qui précède, que « *la culture de la branche accorde une faible importance au diplôme (…) l'appréciation porte sur les capacités, et c'est un secteur à forte progression professionnelle »* (sec. gen.). La problématique des diplômes dans les recrutements est pourtant établie dans les métiers d'ouvriers professionnels et de transformation (boucher, charcutier, poissonnier, boulanger), de vendeurs de produits frais, de réceptionnaires et de caristes manutentionnaires pour lesquels le diplôme le plus recherché est, selon le rapport de branche (2010), *« le CAP/ BEP »*. Pour les employés administratifs et fonctionnels, *« le bac est le plus fréquent diplôme demandé, suivi d'un diplôme bac +2 »*. Les postes *« à responsabilités »* (manageurs de rayon, directeurs d'établissements, encadrement administratif et fonctionnel) sont soit *« pourvus par promotion interne, soit à un niveau généralement bac +4 / bac+5 (également bac+2 pour les managers de rayon) »*. Par ailleurs, la branche a accueilli près de 5 000 apprentis et 37 000 jeunes en stage scolaire. La publication diffusée par la FCD, dont le titre est *« Les jeunes et l'emploi 2010, les métiers du commerce et de la distribution grandes et moyennes surface »* présente un schéma des filières de formation initiale et des diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole alimentant ses différents métiers (voir annexe 3). Ce schéma des filières conduisant à des débouchés dont les libellés se rapportent, éventuellement par famille de métiers (« *métiers de la logistique », « métiers de l'alimentaire »*) à des métiers qui correspondent à quelque uns des emplois-repères de la classification ou bien à d'autres appellations (*« chef de ventes », « vendeur produits frais », « boulanger »*, etc.) montre donc la volonté d'articuler les enjeux de la branche avec le système éducatif.

L'accord de formation de 2004 et celui de 2008 sur la GPEC mettent en œuvre des dispositions sur la professionnalisation et la construction de parcours qualifiants. La politique de formation mise en œuvre par la CPNE est en effet prioritairement centrée sur la qualification ou la requalification des salariés du secteur par le développement des CQP et CQPI (favorables, selon la CPNE, à la mobilité inter-entreprises). Bien que la dynamique négociatoire certification-formation soit centrée sur *« les différentes formes de construction et de reconnaissances des compétences »*, pour parler comme Jobert et Tallard, on peut avancer pour conclure que cette dynamique est aussi en relation avec un enjeu de professionnalisation des salariés peu qualifiés (*cf.* infra, alimentation des emplois). Cet enjeu occupe une place toujours âprement discutée dans les négociations concernant l'emploi et la gestion de la main d'œuvre.

2.3. Deux dispositifs structurants : la formation sur le tas et les CQP

En ce qui concerne la majorité des employés des entreprises de la branche, notamment les employés/ées de libre-service et les caissiers/ères, c'est en premier lieu la formation sur le tas qui permet d'assurer leur disponibilité et leur opérationnalité quasi-immédiate, sources de performances notables du secteur (Askenazy, Berry, Prunier-Poulmaire, 2009b). Ainsi, chez de nombreux employeurs, *« après une présentation rapide de la « culture interne », les caissières sont formées au mieux en deux jours à leur postes de travail par d'autres caissières plus expérimentées ; si une nouvelle arrivante possède une expérience antérieure dans le métier, la formation ne prend que quelques minutes »*.

Ce premier dispositif structurant est complété par une activation lourde des contrats de professionnalisation, principalement pour la préparation de CQP. Depuis 1995, 11 CQP de branche ont été créés et le CQP interbranches « agent logistique » a été ajouté en 2007 à la liste des qualifications pouvant être préparées dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation[153.] La branche a en effet adhéré à la charte CQPI (inter-industrie) et s'appuie sur son OPCA le FORCO pour contribuer à la coopération entre branches professionnelles du commerce. Ainsi, si pour la chambre patronale les CQP peuvent avoir pour *« fonction de compenser l'absence de diplôme de l'éducation nationale, surtout concernant les hôtesses de caisses et les employés commerciaux, avec les contrats de pro»*, ils ont aussi été créés pour apporter une réponse à la pénurie de main d'œuvre qualifiée dans les métiers de bouche (boucher, pâtissier, poissonnier, fromager, charcutier) et à la faible attractivité de la grande distribution. Cette configuration de pénurie n'empêche pas donc pas une forme de sélection différée : après quelques mois d'intégration, des jeunes sans qualification en contrat ou période de professionnalisation seront engagés à la condition qu'ils obtiennent leur certification (Métro). En 2010, sur les 9 980 contrats de professionnalisation financés par les fonds gérés par le FORCO au bénéfice des entreprises du commerce à prédominance alimentaire, 23% visaient l'obtention d'un diplôme d'Etat et 72 % l'obtention d'un CQP (notamment employé/ée de commerce) ou d'une qualification reconnue CCN (notamment qualification d'hôtes/esses de caisse, employé/ée commercial/e, assistant/e de caisse). La mobilisation récente des CQP par Carrefour dans sa politique de formation semble massive (1 000 CQP par an depuis 2011 selon la FCD). Mais quelle interprétation peut-on donner à ces chiffres ? Sans une investigation plus approfondie, la signification du recours à l'alternance et aux CQP reste difficile à formuler. Cependant, le nombre de contrats de professionnalisation et la répartition des certifications visées indiquent que les orientations effectives de cette politique paraissent répondre aux enjeux de la branche sur le plan de la structuration des marchés internes dans les entreprises. Mais du point de la vue de la CGT, les logiques sous-jacentes aux actions mises en œuvre qui sont défavorables au développement de la qualification ne paraissent pas connaître d'inflexions majeures : « *l'accès à la formation continue n'est pas un moyen de promotion. Dans l'accord de 2004, le DIF est quasi-exclusivement un DIF prioritaire, les formations du plan comme le maquillage*[154]*, et l'accueil de la clientèle sont détournées sur le DIF… »*.

[153] Employé de commerce (1995) et employé commercial (1999), délégué commercial (1995), manageur de rayon (1996), vendeur produit frais traditionnel (1998), hôte de caisse (2000), boucher (2003), manageur de petite unité commerciale (2005), vendeur conseil (2006), animateur de rayon (2007) ; source : avenant n°29 du 16 janvier 2009 relatif aux qualifications professionnels. En septembre 2005, la CPNE communiquait un volume de « plus de 2 000 CQP validés depuis 1996 et aujourd'hui près de 400 CQP validés par an ».

[154] Le maquillage fait effectivement l'objet d'une formation à destination des caissières.

3. UNE POLITIQUE DE FORMATION VISANT LA STRUCTURATION DES MARCHÉS INTERNES DU TRAVAIL

3.1. Retour sur un mode d'alimentation en emplois massivement féminins, à temps partiels et peu qualifiés

Dans les analyses qui précèdent, les logiques des acteurs collectifs ont pu servir à expliquer les principaux aspects des systèmes de classification, des politiques de formation et des pratiques de négociations. Mais lorsque l'accès aux matériaux discursifs qui permettent d'appréhender ces logiques se trouve trop restreint, on ne peut exclure de replacer ces constructions sociales dans leur contexte socio-productif en mobilisant d'autres niveaux d'analyse. Le propos consiste alors à indiquer des éléments explicatifs de la régulation de branche à partir des dimensions objectives des dynamiques d'emploi, notamment par son régime d'alimentation[155] et la structuration des marchés internes.

Les emplois dans les enseignes de la distribution alimentaire se caractérisent par la prédominance de métiers d'employés (84 %) occupés par des femmes faiblement qualifiées et employées à temps partiel[156]. Le temps partiel est affiché chez les employeurs comme « indispensable, crucial et nécessaire » mais il représente un frein évident à la fidélisation. Effectivement, la rotation de la main d'œuvre est particulièrement forte au cours des deux premières années (taux annuel en 2003-2005 : 69 % ; Askenazy, Berry, Prunier-Poulmaire, 2009b). La féminisation des emplois, importante (68 % en moyenne sans inclure les entrepôts – grossistes) et associée au temps partiel (49 % des femmes) est concentrée sur les métiers où s'effectuent des recrutements sans diplôme[157] (41 % des caissiers/ères, 37 % des employés commerciaux, 39 % des préparateurs de commandes). L'âge moyen (38 ans) et l'âge médian (35 ans) indiquent une population salariée relativement jeune. Ces métiers se caractérisent dans les grandes surfaces non spécialisées en libre-service, par les emplois polyvalents de l'employé de libre-service (ELS) : tenir la caisse, déballer les produits en réserve, les placer en rayon. La pression temporelle est souvent forte, renforcée par le contact direct avec la clientèle. Le passage du petit commerce aux grandes surfaces et le développement des franchises ont conduit à une forme d'industrialisation du processus de vente, notamment pour les emplois de caissiers. Le développement de la polyvalence n'est pas toujours bien régulé et peut conduire à une déqualification du travail (Estrade, 2008). Les emplois de caissier/ères et d'employé/ées de libre-service offrent peu de perspectives d'évolution professionnelle, même si l'augmentation du niveau de diplôme des actifs en poste laisse augurer pour une petite fraction de ces travailleurs, une orientation vers des postes de chefs de rayons réservés en priorité à des diplômés de niveau bac + 2 ou bac + 3 dans les cas d'embauche externe (Insee, 2007). Dans les emplois qualifiés des métiers de bouche, la pénurie de main d'œuvre qualifiée entraîne une absence d'exigence spécifique lors des recrutements. Ils se font principalement par relation, sur des critères plus ou moins flous ou avec une garantie liée à la cooptation (Askenazy, Berry, Prunier-Poulmaire, 2009b).

Ce mode d'alimentation correspond à une tendance à la hausse continue du taux d'emploi peu qualifié dans le secteur du commerce de détail (Estrade, 2007). Un fait saillant concernant l'alimentation des emplois sur les métiers à faible qualification de la distribution alimentaire est qu'elle favorise *« l'insertion des publics faiblement qualifiés et des jeunes à la recherche d'un premier emploi »* (rapport de branche 2010). La tendance à l'installation et au maintien durable dans l'emploi s'observe chez les jeunes de niveau IV qui sont surreprésentés dans le secteur en effet depuis 10 ans (Rose, 2012). Cet état de fait s'explique en partie par le recrutement d'étudiants ayant besoin d'un travail à

[155] Cf. encadré 1 - Question qu'un régime d'alimentation ? (annexe 4)

[156] Sauf mention particulière, les données chiffrées sont issues du rapport de branche 2010.

[157] Les d'hôtes/esses de caisse et les employés/ées commerciaux/ales représentant un peu plus de la moitié de l'effectif total des emplois de la branche.

temps partiel pour assurer leurs études. Une autre explication du phénomène est l'arrivée sur le marché du travail de jeunes n'ayant qu'un baccalauréat général et qui, ne trouvant pas d'emploi, se tournent vers des métiers « qui embauchent », faute de mieux et dans l'attente d'un autre emploi. Ce niveau de recrutement explique que les effectifs de salariés ayant un niveau de qualification en deçà du CAP se réduisent.

Les caractéristiques des modes d'alimentations des emplois dans la branche évoqués ici rejoignent pour partie celles qui définissent des marchés internes du travail. Malgré une rotation élevée, la prédominance du CDI marque une stabilité de l'emploi. Le reste de la carrière s'effectue dans le même métier et même si les filières de promotion traditionnelles sont en déclin, la mobilité interne constitue un mode encore significatif d'alimentation des emplois de catégories supérieures. En effet, selon Bernard (2012b), la politique de mobilisation du personnel mise en œuvre dans la grande distribution s'appuie principalement sur la valorisation de la promotion interne, caractéristique qui irait de pair avec une ouverture aux jeunes peu ou pas diplômés. Or ce modèle serait remis en cause par le ralentissement de la croissance du secteur et le recrutement de jeunes diplômés aux postes d'encadrement.

Consacrée, à l'instar de toute branche conventionnelle, comme cadre d'organisation de l'évolution professionnelle des salariés, à l'intersection entre classification, formation, professionnalisation et accompagnement de parcours (Guitton, 2003), la branche du commerce à prédominance alimentaire définit les dispositifs par lesquels les employeurs pourront structurer leur marché interne du travail. Ces dispositifs sont institués par le biais des dispositions conventionnelles relatives à l'emploi et à la formation professionnelle initiale et continue et reposent sur un avenant sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle adopté en juin 2004 (étendu en décembre) et sur un avenant portant sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) adopté en novembre 2008 (étendu en juillet 2009)[158]. Seule la CGT n'a pas signé ce dernier, que pourtant les organisations syndicales CFDT et FO estiment être une « coquille vide ». En effet, elles considèrent qu'il n'a *« finalement pas abordé de de front la question des nouvelles technologies, de leurs conséquences [sur l'emploi] et les moyens de les anticiper »* (Bernard, 2012a, p. 30).

En s'appuyant sur des dispositifs de formation, la structuration des marchés internes procède principalement de trois manières : par la formation sur le tas et par la multiplication des formations courtes d'adaptations au postes, et par le développement des CQP. Ces derniers semblent jouer un rôle désormais essentiel dans la professionnalisation des salariés après leur recrutement et les évaluations des aptitudes sur les postes.

3.2. Données critiques sur la formation continue

Les indicateurs[159] qui sont classiquement mobilisés pour caractériser les efforts de formation continue d'une branche ne paraissent pourtant pas montrer de développement effectif de cette politique dans les années qui suivent l'accord de 2004. Le premier indicateur est le taux de participation financière (TPF), qui résulte du rapport entre les dépenses de formation déductibles et la masse salariale. Il indique un part significative, mais non intégrale, de l'effort financier accordé par l'entreprise à la formation des salariés dans le cadre du plan de formation. Par rapport à l'ensemble des secteurs, les entreprises du commerce à prédominance alimentaire se situent à un niveau inférieur, cet écart étant renforcé avec la taille croissante de l'entreprise. De plus, les inégalités d'accès par catégories professionnelles sont supérieures à celles qui sont constatées dans l'ensemble des secteurs. En effet, la proportion d'employés formés est proche de 39% tous secteurs d'activités confondus, alors qu'elle est

[158] Leurs dispositions ont été intégrées dans les titres XI et XII de la CCN.
[159] Cf. tableaux 1 et 2 en annexe 4.

de 32% en 2009 dans cette branche. Des écarts s'observent également au sein même de la branche entre les employés, catégorie majoritaire des salariés, et les autres catégories (c'est-à-dire les ouvriers, les techniciens et les cadres), dans la durée moyenne des formations et les taux d'accès, ainsi que dans le nombre d'heures de formation reçu par chaque salarié (annexe 4). Ce dernier indicateur, qui rapporte le nombre total d'heures de formation dispensées dans la branche à l'effectif total, montre un écart considérable entre les cadres et les employés/ées qui reçoivent environ 4 fois moins d'heures de formation.

Ces constats, bien que parcellaires, semblent montrer que la visée générale de la politique de formation de la branche tend davantage vers la mobilisation des salariés autour d'objectifs communs et la diffusion de « bonnes pratiques » afin d'optimiser leur productivité, que sur la promotion professionnelle et le développement des compétences (Personnaz, Vernoux-Marion, 2006). Des contenus de formation portant sur les dimensions comportementales du travail (gestion des conflits, accueil client) ou sur l'hygiène et la sécurité (gestes et postures), qui sont très présents dans ce secteur, participent de cette logique. On sait par ailleurs que dans les secteurs des industries agro-alimentaires, de biens de consommation et de biens intermédiaires, du commerce, et de la construction, les taux d'accès peu élevés s'accompagnent de changements de poste très peu fréquents (Marion, Möbus, Sigot, 2008).

Documentation

CPNE Commerce à prédominance alimentaire (2005), Les CQP du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire, un dispositif de branche au service de la qualification professionnelle,

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (2010), Les métiers du commerce et de la distribution, grandes et moyennes surfaces. Les jeunes et l'emploi, 8 p.

Observatoire Prospectif du Commerce (2010), Rapport de branche Les données sociales 2009 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Enquête de l'Observatoire Prospectif du Commerce.

SECAFI (2012), Commerce, prévision d'emplois 2012-2015, mars, 18 p. (non publié).

Monographie de la branche de la récupération et du recyclage

Une petite branche « laboratoire » qui récupère et recycle les innovations de grandes branches industrielles

1. LE CONTEXTE CONVENTIONNEL ET SOCIO-ÉCONOMIQUE DE LA NÉGOCIATION D'UN NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DANS LA BRANCHE

1.1. Le métier des travailleurs des déchets et de la récupération

Le 19ème siècle restera « le siècle de la récupération » ! Cependant cette activité n'a jamais cessé de grandir et de s'étoffer, parallèlement au déploiement de l'industrialisation en France. A l'époque, le rebut entretenait toute une gamme d'industries et l'objet usagé était alors marchandise. Le chiffonnier du 19ème siècle constitue l'archétype du travailleur du déchet.

Ces travailleurs sont soumis à des formes particulières de pénibilité et à des risques professionnels bien spécifiques. Ces difficultés spécifiques au « sale boulot » sont d'autant plus importantes qu'il n'existe pas de formation professionnelle et que dans ce secteur « Tout s'apprend sur le tas ! ».

Comme le souligne Mary Douglas, dans son ouvrage *De la souillure*, « *Le déchet est sous-produit d'une organisation et d'une classification de la matière, dans la mesure où toute mise en ordre entraine le rejet d'éléments non appropriés*. » (Douglas, 1967).

A Paris, les tas d'immondices sur la voie publique furent proscrits par « *l'arrêté Poubelle* » de 1884. 10 ans plus tard, les immeubles furent, eux aussi, contraints de déverser leurs eaux pluviales et ménagères dans les égouts. En une dizaine d'années, le tout à l'égout se généralise. Cette même époque voit apparaitre la catégorie des déchets urbains. Dès lors, se pose la question de l'évacuation et de l'élimination des déchets, entreposés à la périphérie de la ville. La prise en charge de l'évacuation des déchets par les services publics municipaux qui perdure jusqu'au milieu des années 1970, va participer à la transformation de l'économie des déchets. Ces derniers vont alors peu à peu constituer un marché très convoité par les entreprises privées, passant d'une organisation caractérisée par un ancrage local à une filière fortement structurée autour de grands groupes capitalistiques qui interviennent à l'échelle mondiale.

1.1.1. Du contenu de l'activité et du rapport au sale… au « sale boulot »

La pondération accentuée du « sale boulot » à propos de la division morale et psychologique du travail (Hughes, 1951) s'établit selon un critère de proximité au sale. Dans ces organisations de travail, le sommet de la hiérarchie est composé d'individus qui sont dispensés de la manipulation de l'ordure. C'est le même mouvement qui va être enregistré grâce à la mécanisation progressive des opérations de traitement (trains roulants, procès de production automatisés) et la médiation de l'outil pour trier les déchets. Elles introduisent une distance à l'ordure et des métiers plus techniques et plus valorisants apparaissent peu à peu (chimiste, technicien de ligne de traitement).

L'interdiction du chiffonnage gagne en France dans les années 1950. La disparition de ce métier ne signifie pas la disparition de la récupération. Pour preuve, la création de la Fédération des entreprises de recyclage (FEDEREC) date de 1944. Cependant, dans la même période, l'activité a quitté l'espace public qu'elle avait longtemps contribué à entretenir et à animer.

Peu après la disparation des chiffonniers, on assiste à la naissance d'un nouveau vocabulaire appliqué à l'urbain. Ainsi, si jusqu'aux années 1930, on collecte et on utilise des boues et des ordures, à partir de 1950, on enlève et on détruit ou on élimine des déchets (Barles, 2011). On assiste alors, à l'insertion du métier de chiffonnier dans la filière récupération-recyclage et à une nouvelle forme de hiérarchisation des métiers. Le métier de chiffonnier est associé le plus souvent au travail de ramasseurs de l'industrie du chiffon, cette catégorie va alors se propager au secteur du commerce et aux marchands : trieurs démolisseurs, déchireurs, biveauteurs, écorcheurs de toutes sortes de matières. Se construisent ainsi,

de véritables filières professionnelles avec une hiérarchie propre aux métiers. Parallèlement la structuration des débouchés des matières récupérées s'opère grâce au développement de l'industrie et de l'agriculture. Jusqu'en 1980 on assiste à une déstabilisation de la récupération et une industrialisation du recyclage. Une des ruptures dans l'évolution de la récupération est liée au manque de débouchés de matières recyclées du fait la concurrence accrue de nouvelles matières et à la substitution du chiffon pour ces nouvelles matières premières. L'état français impose pendant la guerre 39-40 un dirigisme à la profession, il s'agit de récupérer tous les déchets susceptibles d'être réutilisés. Le 21 janvier 1944, la profession décide se de regrouper pour ne plus être à la merci des usines consommatrices sous l'Occupation. Elle fonde la FEDEREC, alors composée de 9 syndicats régionaux regroupant chacun les 8 branches techniques pour affirmer leurs empreintes territoriales.

1.1.2.Les années 2000 : du stade artisanal à la dimension industrielle

De nouveaux marchés des matières recyclées apparaissent ainsi que de nouvelles techniques de recyclage au milieu du 20ème siècle. Ainsi, les ferrailles restent toujours dépendantes de l'évolution du secteur de sidérurgie, les vieux papiers contiennent des fibres cellulosiques que l'industrie papetière utilise comme complément du bois, enfin le verre peut être recyclé à l'infini.

Le début de la crise environnementale des années 1960-1970 laisse à penser que l'industrialisation comme la croissance peuvent avoir des effets néfastes sur l'environnement.

La professionnalisation du métier de la récupération et des techniques nouvelles de recyclage autour des années 70, se réalise un peu à marche forcée. La FEDEREC s'inscrit dans une posture fédératrice de défense de la profession, elle se veut « *d'être le trait d'union entre tous les récupérateurs* » (FEDEREC, 1956).

Le secteur du recyclage connait un autre tournant avec l'adoption de la loi de 1975 qui instaure le principe de valorisation comme un des piliers de la gestion des déchets visant à « *faciliter la récupération des matériaux, éléments ou formes d'énergie réutilisables* ». En 1992, la politique de gestion des déchets s'oriente vers une territorialisation de plus en plus prégnante. Car le principe de proximité concernant l'élimination des déchets articule l'obligation d'une planification départementale pour les déchets ménagers et d'une planification régionale pour les déchets industriels.

Entre 1984 et 2009, des mutations importantes impactent le métier de la récupération et du recyclage. Ce secteur passe en une dizaine d'années du stade artisanal au stade industriel de procès. En 2007, l'évolution des métiers de la branche est actée au cours du Grenelle de l'environnement (*cf.* déclaration de J.L Borloo, 2007). Cette évolution porte principalement sur la manière de trier les plastiques qui auparavant n'étaient pas triés, mais brulés. La conséquence logique en est l'instauration du recyclage systématique des plastiques. Par ailleurs, de nouvelles techniques de tris apparaissent, des procédés chimiques nouveaux sont découverts et deviennent performants.

1.2. Histoire du contexte conventionnel de la négociation sur les classifications

La branche de l'industrie de la récupération est donc née il y a plus d'un siècle, les entreprises de la récupération ont évolué chacune dans « leur coin ». A cette époque comme l'éclaire l'histoire du métier de la récupération, le tissu économique est composé de toutes petites entreprises (1 à 3 ferrailleurs), donc la formation se fait exclusivement sur le tas. Pour la chambre patronale et jusqu'au début des années 2000, l'image du secteur se résume à ces mots « *c'était une branche anonyme* » (FEDEREC).

La CCN est créée en 1971 autour de professions diverses, elle regroupe des professions proches du recyclage : verre plastique, papiers cartons, solvants, plumes, etc. La convention collective de branche repose sur un système de classification classique : une grille Parodi négociée en 1984. La convention collective est régionale et son extension est nationale. En effet, les chambres professionnelles étant regroupées en Nord Picardie, le dialogue social est resté ancré sur ce territoire de manière pérenne. Cependant, les entreprises au début du 20ème siècle restent encore très cloisonnées, peu d'échanges

régissent leurs relations. La manifestation de cet isolement réside dans une organisation très locale des formations professionnelles sur le tas limitées au périmètre de la Picardie. Il n'existe à l'époque peu ou pas de dynamique nationale de négociation collective. La branche va rester sur cette dynamique de négociation durant plusieurs années, à savoir que les textes restaient nationaux, mais négociés au niveau local. L'évolution économique de l'industrie de la récupération et des nouvelles filières de recyclage qu'a connue cette branche au début des années 2000 a engagé les acteurs de la branche et les membres de la chambre patronale à transformer la Convention collective régionale en Convention Collective Nationale.

Le début des années 2000 voit également toute une série de réglementations émanant de l'Europe qui viennent peser sur la branche. La FEDEREC enregistre, à cette même période, une forte demande de professionnalisation des métiers des salariés, émanant en amont des fournisseurs (collecte et transporteurs) et en aval des clients donneurs d'ordre.

La confluence de ces incitations à plus de professionnalisation des salariés de la branche, le respect de nouvelles normes environnementales édictées par la Communauté Européenne, vont imprimer une nouvelle dynamique du processus de négociation autour et dans la branche à partir des années 2005.

En premier lieu, au niveau des effectifs (recrutements), en second lieu au niveau des investissements qui vont être faits car le développement économique fulgurant de la branche « *est venu booster toute la partie sociale, discutée avec les organisations syndicales* » (FEDEREC).

Dès 2006, la chambre patronale veut réviser le système de classification datant de 1984, ainsi que la politique de formation professionnelle de branche, car de nouveaux métiers et de nouveaux emplois sont apparus dans le développement d'un plus grand nombre de filières de recyclage qui ne sont pas répertoriées dans l'ancienne grille Parodi.

1.3. L'évolution de l'environnement socio-économique du secteur de la récupération et du recyclage

Les entreprises de la branche de récupération ont modernisé et diversifié leur activité pour accompagner les changements majeurs apparu au début des années 2000. A savoir d'une part, la volonté de préserver de l'environnement, l'évolution des comportements des citoyens face au tri sélectif et d'autre part, l'adaptation de la branche à des règlementations plus contraignantes.

Le triptyque « Récupération-Recyclage-Valorisation » devient un véritable enjeu industriel et environnemental au début des années 2000 et les entreprises du recyclage bénéficient aujourd'hui d'un marché en pleine expansion, touché cependant par les conséquences de la crise financière de 2008.

Le secteur reste toujours caractérisé par une grande majorité de PME et de TPE. Toutefois, la modernisation croissante de la profession conduit les petites structures à se regrouper et favorise l'émergence de groupes plus structurés. Ainsi, 55 % des salariés du secteur travaillent dans des établissements de 20 salariés et plus. Les femmes, quant à elles, ne représentent que 20 % des salariés de la profession, leur proportion atteint 81 % parmi les employés et 31 % parmi les agents de maîtrise. (*Source : FEDEREC, Extrait de la cartographie des familles professionnelles).*

Trois grandes familles d'activités sont distinguées dans ce secteur d'activités :

• La famille récupération, recyclage et valorisation de matières métalliques qui regroupe 59 % des entreprises du secteur. Plusieurs filières constituent cette famille professionnelle :

- Métaux ferreux
- Métaux non ferreux (ex : laiton, cuivre, aluminium…)
- Véhicules hors d'usage (VHU)
- Déchets des équipements électriques et électroniques (DEEE)

• La famille récupération, recyclage et valorisation de matières non métalliques, qui regroupe 36 % des entreprises du secteur. Le nombre de ces filières, s'accroit avec les avancées techniques et technologiques des activités de recyclage.

• La famille commerce et négoce de matières premières recyclées qui ne rassemble que 5 % des entreprises de la branche. Ces entreprises, spécialisées dans le commerce et la vente de produits recyclés suivent les besoins d'un marché de plus en plus international. La technicité croissante, l'organisation du travail et le degré de spécialisation ou de polyvalence requis peuvent varier selon la taille et la filière d'activité des entreprises. Ce secteur connaît une activité croissante dès 2002.

3 évolutions principales ont marqué ces années :

- l'apparition de nouvelles filières et de nouvelles techniques de recyclage. Ces évolutions ont entraîné des changements d'organisation et générer la création de nouveaux emplois ;
- l'accroissement de la réglementation européenne et des exigences du marché ont participé à une certaine spécialisation et une qualification croissante des salariés ;
- les transformations de métiers traditionnels et l'apparition de nouvelles compétences.

En 2008, sur 42,6 millions de tonnes de déchets collectées, 37,2 millions de tonnes ont été recyclées (soit + 3 % par rapport à 2007), 5,4 millions de tonnes ont été incinérées, enfouies ou broyées.

Le chiffre d'affaires s'élève à 11,3 milliards d'euros (+ 4,6 % en un an, + 12 % en moyenne chaque année depuis 5 ans). Ferrailles, VHU (Véhicules hors d'usage) et métaux non ferreux représentent, à eux seuls, près de 8 milliards d'euros, les papiers et le carton 930 millions, les textiles 270 millions, le verre 140 millions, les plastiques 120 millions, les matériaux restants (déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), pneumatiques, etc.) 760 millions.

La crise financière de 2008 a accentué la fragilité de marchés souvent fragmentés et les entreprises de recyclage ont subi, à leur tour, les difficultés rencontrées par les autres fournisseurs de matières premières. La baisse de production des industries lourdes et des industries manufacturières a eu également un impact non négligeable sur les résultats de cette branche.

Cependant, les acteurs du recyclage ne sont pas les seuls opérateurs dans la chaîne de gestion des déchets : ils doivent compter avec les autres filières de traitement que sont, notamment, l'incinération des ordures ménagères et le stockage en centres d'enfouissement. La production de matières premières recyclées de la France reste excédentaire par rapport à son utilisation sur le territoire et elle est exportatrice.

On assiste à une concentration des opérateurs de tri et traitement. Certaines petites structures ont disparu ou ont été rachetées par des entreprises de plus grande taille. Une autre évolution est notable : de plus en plus d'entreprises spécialisées dans le traitement d'une matière se tournent vers une diversification de leur activité et des matériaux, au prix, souvent, d'investissements lourds. Ainsi, en 2008, la profession a réalisé 621,5 millions d'euros d'investissements (soit 5,5 % de son chiffre d'affaires).

Un slogan qui résume la situation de la branche de la récupération : « ***Le déchet devient ressource, ce secteur est enfin reconnu comme acteur du développement durable.*** » (*Grenelle de l'environnement*)

Après l'usage intensif des matières premières vierges – minerai de fer, pâte à papier, silice… –, les entreprises s'orientent de plus en plus vers l'utilisation de ces nouvelles matières premières – ferrailles, fibres cellulosiques recyclées, calcin… Transformer les déchets en matières premières recyclées permet d'épargner les ressources naturelles, de réaliser des économies d'énergie et de réduire les gaz à effet de serre.

La part de matières premières recyclées dans la sidérurgie mondiale a dépassé les 45 % et 60 % dans l'industrie papetière. Leur utilisation limite notamment les importations de matières premières vierges.

Les matériaux récupérés proviennent essentiellement de deux sources :

- les industriels (déchets de fabrication, chutes neuves…), la grande distribution, les commerçants et les artisans (emballages, palettes, films…), l'administration, soit environ 40 millions de tonnes ;

- les collectivités locales (emballages, déchets mélangés, véhicules hors d'usage, déchets d'équipements électriques et électroniques…). Cela représente 5 millions de tonnes collectées environ.

2. UN PROCESSUS DE NÉGOCIATION LONG ET TRÈS OUTILLÉ

A compter de l'année 2005, les partenaires sociaux de branche s'engagent dans une dynamique de négociation qui aboutira, 4 ans après, à la signature de l'accord de 2009 sur les classifications et à l'instauration d'un volontarisme appuyé dans la construction d'une véritable politique de formation initiale et continue, la structuration au niveau territorial d'un appareil de formation et l'élaboration de certifications paritaires de branche. Cette dynamique de négociation s'est appuyée sur la planification de nombreuses réunions de travail sur la question des qualifications de branche, et l'analyse du travail dans les entreprises du secteur afin de définir et construire de véritables filières de formation adossées à des familles professionnelles.

En 2006, les résultats économiques et les bénéfices affichés par les entreprises dus à l'explosion du marché des matières recyclées, reflet de la dynamique économique de branche vont servir de soubassement au développement de cette dynamique sociale. La chambre patronale s'organise pour aider les entreprises de la branche à définir et classer les nouveaux emplois et pour apporter aux DRH des pistes visant à faire évoluer les salariés dans leur positionnement sur les emplois de la grille de classification et les postes de travail.

La volonté patronale en 2006 consiste à ce que les classifications de branche reflètent l'évolution que la branche « *voulait donner à nos salariés qui sont là depuis longtemps et qui ont acquis un savoir-faire important* » (FEDEREC).

Cependant, très tôt, au début des années 2000, des difficultés dans la gestion de la main d'œuvre émanent dans bon nombre d'entreprises. La FEDEREC relate les sollicitations exprimées durant ces années par ces DRH :

« *Les entreprises appelaient la chambre patronale en disant "mais je classe mes salariés" alors que nous on voulait classer les emplois, on voyait bien que cela bloquait quelque part.* » (FEDEREC). Le système Parodi de 1984 avait vécu et n'était plus adapté aux évolutions des emplois. Les partenaires sociaux décident de faire évoluer le système de classification vieillissant de la branche vers un système plus souple, et plus adapté à l'apparition de nouveaux emplois et de nouvelles compétences professionnelles.

Rappelons que la branche de la récupération et du recyclage regroupe 11 filières professionnelles, et même si une certaine similitude dans les emplois existe au sein de ces filières, (conducteurs d'engins, bascules, opérateurs de tri), il n'en reste pas moins une hétérogénéité des emplois et des postes de travail. La prise en compte de cette hétérogénéité va s'imposer à la chambre patronale, elle opte pour le recours à un système de classification plus souple, celui des critères classants, à l'inverse de la rigidité attribuée aux grilles de type Parodi. La FEDEREC souhaite ainsi, définir des règles communes de gestion des emplois à la profession, tout en ayant recours à un système souple, qui aide les entreprises à positionner les emplois sur une hiérarchie professionnelle avec l'intention de reconnaitre le savoir-faire des salariés de la branche.

> « *Quand on repart sur une négociation autant redynamiser tout l'ensemble… c'est dommage de rester sur un système vieillissant* » (FEDEREC)

Nous l'avons vu, dans les 3 branches qui font l'objet d'une monographie dans le cadre de cette étude, les chambres patronales s'appuient systématiquement sur des experts, des consultants spécialistes en méthodes et outils de classement des emplois (cotation des postes, pesée des emplois, méthode Hay, construction de liste d'emplois-repères, définition de familles professionnelles, construction de référentiels de compétences et d'activités) afin d'élaborer l'architecture d'un nouveau système de

classification. Ce sont ces experts qui nourrissent et rythment le processus de négociation autour des classifications en proposant outils et méthodes d'analyse des emplois aux partenaires sociaux, qui ont à charge d'en arbitrer l'usage et le recours à ces procédures spécifiques.

Au cours de ces longues séquences de travail, regroupant tous les négociateurs de branche, les techniciens de la CPNE ou encore les experts au service de la chambre patronale, qui organisent le processus de négociation, de nombreuses constructions conventionnelles de branches proches ou très éloignées de la branche sont présentées par les experts chargés par la branche de construire l'architecture du nouveau système de classification. Les expressions syndicales sur l'urgence de définir des emplois-repères au niveau de la branche, afin de guider au mieux les entreprises et notamment les plus petites, semble avoir a été entendue par la FEDEREC.

Deux modèles sont présentés aux négociateurs par l'expert : la grille de la métallurgie de 74 (renégociée en 1990 pour la filière catégorielle des techniciens) et celle des services de l'Automobile datant de 1998. Ces deux systèmes de classification, l'un relevant de l'industrie et constituant une grille Phare dans le paysage conventionnel français et l'autre des services mais qui œuvre principalement autour de la métallurgie et de la construction automobile en particulier. Ces deux systèmes de classification utilisent des dispositions spécifiques que sont les seuils d'accueil pour diplômés. La chambre patronale y voit une réponse adaptée au problème d'attractivité des jeunes sortant du système éducatif, à savoir reconnaitre les compétences acquises en formation initiale par des seuils d'accueil pour diplômés, introduisant une certaine automaticité entre détention d'un diplôme et reconnaissance dans la grille de qualification des compétences détenues par les titulaires de ces diplômes.

La diversité de l'origine des champs conventionnels de référence des représentants des organisations syndicales, leur connaissance très précise de l'activité de travail dans les différentes filières de la récupération, la proximité des emplois du transport du secteur du déchet (grutiers, chauffeurs), va jouer un rôle important dans les termes de l'accord final.

L'un des négociateurs (OS4), ouvrier depuis 30 ans, n'appartient pas à la branche de la récupération mais à celle des déchets. La fédération syndicale de la récupération est intégrée à celle de la Métallurgie et cette organisation syndicale n'a pas réussi à trouver des représentants dans les entreprises de la FEDEREC pour intervenir dès le début de la négociation. « *Dans cette fédération, ce qui complexifie la situation c'est que la branche de la récupération au départ a été mise dans le commerce, elle est multi-filières, avec des entreprises qui ne sont pas issues des mêmes activités (plastique, métal, bâtiment, agroalimentaire* » (OS4).

Reste que pour plusieurs négociateurs, la grande difficulté qui persiste dans cette branche de la récupération, réside en l'absence de frontières étanches entre la branche des déchets et celle-ci. Certains venant d'autres secteurs mais ayant été nommés pas leur fédération syndicale n'y trouvent pas toujours leur légitimité : *« j'ai une légitimité toute relative, il faudrait trouver un négociateur issu de la branche qui soit négociateur. Des négociateurs salariés sont à cheval sur le SNAD (syndicat patronal des déchets) et la FEDEREC, ce qui pose un problème puisqu'il y a un problème de frontières et parfois des conflits d'intérêts entre les deux branches pour les négociateurs*. » (OS5)

Sur la question du choix de la méthode de classement comme sur celle du modèle de classification, les débats ont montrés de nombreuses difficultés exprimées par les différentes organisations syndicales. Sur la question de l'adoption d'une grille à critères classants en premier lieu : pour une organisation syndicale "*le consultant qui est à l'origine de la proposition d'une grille à critères classants est arrivé en début du processus de négociation avec un "modèle préétabli", et il ne semblait pas être ouvert aux propositions émanant des organisations syndicales*". (OS5)

D'autres syndicats se sont fait aussi l'écho de cette posture technique. « *Le consultant était un technicien en classification/qualification. Il est arrivé avec une architecture sans évolution automatique, ni reconnaissance des diplômes, ce qui est logique puisque ce sont les parties patronales qui proposent la plupart du temps les modèles et méthodes de travail. »* (OS1)

L'outillage technique et sa rigidité présentés par l'expert de la branche patronale sont aussi critiqués par les non signataires. *« Le consultant en 2006 avait une approche technique et ne faisait pas le lien avec le contenu des activités de la branche. Dès le départ nous n'étions pas favorables à l'accord de*

classification. Notre méconnaissance des métiers et cette réticence ont marqué notre position : on n'a pas signé l'accord car pas entièrement convaincus. Demain on trouvera quelqu'un de la branche pour étudier les accords et décider si on les signe ou pas. » (OS4)

Malgré les obstacles méthodologiques soulignés par les organisations syndicales dans les discussions techniques avec l'expert choisi par la FEDEREC et des postures contradictoires affichées, les séances de travail sur le choix du système de classification ont été nourries par des débats nombreux.

2.1. La définition d'emplois-repères : un outil au service des entreprises de la branche et un garde-fou pour certaines organisations syndicales

L'objectif poursuivi par la partie patronale vise à instaurer un système de classification « simple et sécuritaire ». C'est à dire assez souple afin que les entreprises aient toute latitude pour positionner les emplois dans les hiérarchies professionnelles au-delà de ce qui est prévu par la convention collective mais jamais en deçà. L'adoption des seuils d'accueil pour diplômés vient de la même intention à savoir montrer aux entreprises de la branche qu'il y a un minimum, un plancher auquel elles ne peuvent pas déroger en termes de seuil d'accueil et de niveau de salaire. La chambre patronale laisse cependant aux entreprises de la branche toute latitude pour positionner plus haut ou reconnaitre mieux si cela est souhaité les emplois.

Les emplois-repères devaient représenter une aide pour les entreprises afin de positionner les emplois dans la grille, mais d'après la FEDEREC, le recours à ces derniers ne doit pas être systématique notamment dans les toutes petites entreprises qui ne disposent de moyens humains en gestion des personnels, où seuls deux ou trois emplois ou postes de travail constituent l'entreprise.

L'ensemble des salariés de la branche restent encore aujourd'hui peu qualifiés ou pas qualifiés, en termes de diplômes acquis en formation initiale. L'offre de formation initiale est alors inexistante jusqu'à la création du CAP OIR (Opérateur des industries de la récupération) qui ne compte entre 2010 et 2011 que 35 élèves inscrits en voie scolaire ou en apprentissage sur l'ensemble du territoire national. Cependant, les salariés acquièrent dans le travail, dans le cadre du processus de professionnalisation propre aux emplois d'opérateurs de tri par exemple, c'est ce savoir-faire que la FEDEREC vise à faire reconnaitre au travers d'un nouveau système de classification et des modalités automatiques de progression dans les premiers coefficients de la grille « … *afin que les salariés entrés en bas de la grille ne se disent plus :"je vais rester toute ma vie au 1er niveau de la grille*" » (FEDEREC)

Pour se faire, la chambre patronale s'engage dans une discussion avec les experts et les organisations syndicales sur la question de la reconnaissance des compétences acquises par la pratique professionnelle. Elle dessine les premiers principes de reconnaissance de l'expérience professionnelle au travers de la définition de modalités de progression dans la grille, comme ceux de reconnaissance des compétences acquises par la voie de la VAE. La branche décide de construire des règles collectives de progression (3 échelons par emploi) et un passage automatique au bout d'un certain temps de pratique professionnelle, à l'échelon suivant.

Reste posée, pour certaines organisations syndicales, la question du positionnement du CQP par rapport au diplôme. Dans l'ancien système de classification, sans culture du positionnement des emplois puisque que le principe des grilles Parodi est de positionner des hommes sur des coefficients salariaux, l'employeur décidait seul du niveau de salaire. Les représentants syndicaux vont s'attacher à ce que le premier coefficient de la grille donne un niveau de salaire initial suffisamment attractif pour des jeunes inscrits sur le marché du travail. La question du positionnement du bac pro dans les hiérarchies professionnelles a fait également l'objet de nombreuses discussions entre les négociateurs de branche. La définition d'un seuil d'accueil associé au bac pro a donné lieu aussi à beaucoup de discussions, cependant sur cette question, il s'agissait d'anticiper la création du futur bac pro voulue par la FEDEREC (il sera opérationnel à la rentrée 2012).

Le niveau de reconnaissance des CQP a également été au cœur des discussions. « *Le CQP serait suffisant (par rapport au bac pro) mais les CQP ne sont pas assez valorisés, les jeunes connaissent les diplômes et pas les CQP*. » (OS3)

La référence à des diplômes génériques dans la grille et dans les seuils d'accueil nourrit les débats entre partenaires sociaux. Le CAP et le BEP sans mention de la spécialité sont reconnus dans la grille, avec une restriction dans l'application, le CAP doit correspondre à l'emploi, « *celui qui va faire de la mécanique ou de la maintenance on ne pouvait pas tous les citer* » (FEDEREC). Ainsi, la reconnaissance du CAP ne se déclenche que s'il correspond à l'emploi occupé par le salarié. La branche a donc opté pour une désignation des diplômes sans mention de la spécialité. Ainsi le CAP OIR ou un CAP de mécanique donne lieu au même niveau de reconnaissance et de rémunération.

Dans la mise en œuvre des classifications dans les entreprises, les DRH ont appliqué les seuils d'accueil en interrogeant leurs salariés sur la justification de la détention de tel ou tel CAP, car rappelons que la détention d'un CAP ou d'un BEP permet le passage automatique en IIB. La détention du CAP permet également une progression plus rapide que le Bac pro ou la licence pro (*cf.* en Annexes, l'analyse la grille de classification). Le temps de passage d'un échelon à l'autre est réduit et l'accès est direct à l'échelon IIB. Le CAP reste valorisé dans cette branche pour une raison bien spécifique en 2006, c'était en effet le seul diplôme de l'Éducation nationale existant à l'époque et en conséquence, le seul diplôme que pouvait détenir les salariés de la branche et les jeunes diplômés sur le marché du travail.

A côté de cette volonté patronale d'avoir recours à une grille à critères classants, se pose alors la question de la reconnaissance des diplômés sortant du système éducatif, afin de tendre vers une meilleure attractivité de la branche pour les jeunes.

2.2. Des seuils d'accueils pour diplômés et des garanties de classement pour les titulaires de CQP : une petite révolution dans une petite branche industrielle

L'adoption d'une grille à critères classants par la branche n'est pas l'innovation majeure apportée au système de classification par les partenaires sociaux. Celle-ci réside dans l'adoption et le recours aux seuils d'accueil pour les diplômés et les titulaires de CQP. L'article 5 de la convention collective précise : « *que le titulaire d'un des diplômes, titres ou certificats de Qualification professionnelle (CQP) visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme, titre ou certificat de Qualification professionnelle le destinent à la condition qu'à issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet. C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou de classement d'accueil, pour chacun des diplômes, titres ou certificat de Qualification professionnelle visés par cette annexe.* »

Toutefois sur la question de la définition de seuils d'accueils associés aux diplômes de l'Education nationale et celle de leur niveau de positionnement et de reconnaissance dans la grille, les termes d'un compromis n'ont pas toujours été trouvés avec l'ensemble des organisations syndicales. « *C'est le côté sensible les seuils d'accueil, on est très mal à l'aise durant toute la négociation sur ce point et on avait l'impression qu'il n'y avait pas de souplesse dans la négociation sur ce sujet spécifique*. » (OS5)

A côté de la reconnaissance des diplômes de l'Education nationale, les acteurs de branche cherchent aussi à valoriser et à instituer des modalités de reconnaissance des CQP. Pour certaines organisations syndicales, la construction d'un tronc commun du CQP multi-matériaux parait difficile à comprendre, compte tenu de la différence des activités de tri selon les matériaux : « O*n ne peut pas demander à quelqu'un qui tri des chiffons de savoir trier de l'acier ou de la tôle. Savoir repérer dans des matériaux qui sont livrés en vrac de plusieurs tonnes ça demande d'autres compétences.* » (OS4)

Il est vrai que le CQP multi-matériaux met sur le même pied d'égalité, des procédures de tris, selon le matériau récupéré et trié qui sont de difficultés et de niveau de risques en matière de respect des normes de sécurité très différents. La nature des déchets traités appelle des compétences professionnelles qui pourraient donner lieu à une forme de hiérarchisation en fonction de la difficulté et des risques associés aux lignes de production et de tri. Or en définitive, ce CQP multi-matériaux est reconnu pour toutes les filières techniques et demeure positionné au même niveau hiérarchique. Pour

une organisation syndicale (OS4), la qualité du CQP est à questionner, sur le plan de sa reconnaissance comme sur le registre de sa valeur d'usage sur le marché du travail.

« *Mais que fait le salarié avec son CQP ? Les CQP ne permettent pas une évolution personnelle intellectuelle à cause de la façon dont ils sont construits. Ce n'est pas parce que les salariés passent un CQP qu'ils veulent rester dans la branche ou qu'ils veulent rester dans cette place dans la grille. Ça devrait leur permettre de s'épanouir professionnellement et personnellement et le CQP n'est qu'une reconnaissance du travail déjà effectué.* » (OS4)

Les partenaires sociaux de branche cherchent donc à valoriser les CQP au travers de la négociation du nouveau système de classification et affirment l'intention de faire reconnaitre les certifications paritaires acquises par la voie de la VAE, CQP dont la construction est au cœur des problématiques de requalification des salariés de la branche.

« *Avec l'ancien système de classification (Parodi) le CQP n'apportait rien au salarié. La chambre patronale voulait valoriser l'effort opéré par le salarié de rentrer en formation pour préparer un CQP.* » (OS2) C'est la dynamique dans laquelle s'engage le salarié qui est ici récompensée, l'effort de suivi d'une formation et permettre de progresser dans les emplois par le biais d'actions de formation suivies et sanctionnées par une certification paritaire.

Ici encore, le choix des critères classants repose sur l'expertise des partenaires sociaux à partir de l'expérience qu'ils en avaient en qualité de négociateurs dans d'autres branches professionnelles (Métallurgie, Transports, Déchets, Froid).

La reconnaissance des diplômes et des CQP au travers de la définition de seuils d'accueil vise à rendre la branche de la récupération attractive pour les jeunes issus du système scolaire, peu ou pas informés dans leur collège ou leur lycée professionnel sur l'existence d'une véritable filière de formation initiale dans le secteur du recyclage construite par une certification de niveau V, le CAP OIR, d'un bac pro Hygiène et sécurité pour le niveau IV et d'une licence pro.

Les acteurs de branche visent également à faire connaitre la branche de la récupération et les emplois qui la composent aux lycéens professionnels en rendant cette « *branche attractive pour les jeunes qui sortent du système éducatif.* » (FEDEREC)

« *La récupération est un métier mal reconnu par l'Éducation nationale, alors que la métallurgie a été très forte pour imposer les diplômes. C'est une branche qui monte en puissance avec le développement durable. Des petits secteurs professionnels se sont regroupés pour la constituer, et quelle meilleure façon de se faire reconnaitre que de créer des diplômes Éducation nationale ?* » (OS 4)

Cette attractivité se construit aussi par un politique offensive de la branche auprès des établissements scolaires pour informer jeunes et familles sur l'avenir de ce secteur industriel et sur l'offre de formation initiale existante.

Rappelons que la FEDEREC a souhaité développer dès 1998 des CQP, il apparait aux yeux des partenaires sociaux comme une réponse certificative adaptée à la spécificité des métiers de la branche. Toutefois, à partir de cette année 1998 les CQP ne vont pas connaitre un développement important, pour l'organisation patronale cela s'explique sans doute par le manque de visibilité sur le système de classification vieillissant de l'époque.

Les référentiels des CQP (avant 2008) étaient écrits non pas sous la forme de référentiels de compétences mais sous forme de modules de formation A, B, C et non sous la forme de référentiels d'emplois et de compétences ce qui entraine l'impossibilité pour la CPNE de la Récupération de demander une inscription de ces certifications au RNCP.

La branche de la récupération a alors fait appel au cabinet ARCALLIANCE qui travaille depuis 2010 à la réécriture des référentiels de CQP. En 2012 au lieu de 9 CQP, un seul CQP existe en tronc commun, avec des options qui reprennent les 11 filières professionnelles. La branche envisage leurs inscriptions rapides au RNCP, afin de pouvoir mettre en place des actions de VAE collective ou

individuelle en utilisant en partie les fonds financiers proposés par la signature en 2010 avec la DGEFP d'un ADEC dans le secteur.

2.3. A côté de la définition d'emplois-repères, l'analyse du travail et la construction de familles professionnelles par les partenaires sociaux de branche

La production de fiches métiers, qui intervient en amont du processus de définition d'emplois –repère a entièrement reposé sur l'expertise et la technicité des négociateurs syndicaux. Les représentants de la CGT et de la CFTC appartenant tous deux aux fédérations des transports qui gèrent la récupération et les déchets.

La chambre patronale a, en conséquence, fait appel à un consultant pour intervenir sur le chantier de la définition des emplois. Cet expert en système de classification et de procédures de pesée ou de cotation des emplois accompagné par l'ensemble des négociateurs de l'accord de classification ont investi un bon nombre d'entreprises du secteur. Pour construire l'architecture des 19 emplois – repères et définir des familles professionnelles spécifiques aux différentes filières de production et de recyclage. C'est par cette intervention en entreprise et selon une méthode de description des emplois *in situ*, que l'ossature des 19 emplois–repères qui structurent les hiérarchies professionnelles de la grille de classification branche ont été construits. Ce travail de longue haleine s'est déroulé sur une année pleine, émaillée de réunions de restitution collective.

Pour la FEDEREC l'objectif de cette procédure est net et précis : « *Il fallait pour toucher tous secteurs s'approcher d'une unicité des statuts d'emplois. Les entreprises du secteur existent depuis tellement longtemps, c'était des titres et des intitulés d'emplois souvent "loufoques*" » (FEDEREC). Les emplois-repères ont en principe permis d'unifier au sein d'une nomenclature la réalité des situations professionnelles et les représentations que s'en font les partenaires sociaux. « *Dans les TPE la personne qui classe les emplois n'a pas un Master de GPEC ou de GRH.* » (FEDEREC)

Ce pré-travail de construction d'emplois repères a permis de la sorte à la branche d'offrir aux chefs d'entreprises de TPE et de PME un outil de positionnement adapté à l'entreprise et structuré.

3. LE SYSTÈME D'ACTEUR AU CŒUR DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI

3.1. Les points de blocage pour les deux organisations syndicales non signataires de l'accord de classification

Malgré le nombre de questions sur lesquelles la chambre patronale recueille l'assentiment de certains syndicats, il n'en demeure pas moins toute une série de blocages et de points d'achoppement avec les principaux partenaires syndicaux sur la question nodale de la reconnaissance de la qualification individuelle et du positionnement de l'encadrement dans la grille Technicien/ Agent de maitrise.

Au terme de 4 années de négociation émaillées par une planification annuelle de réunions paritaires de travail, l'accord de classification de branche de 2009 sur la mise en œuvre d'un nouveau système de classification, n'a pas, en définitive, été signé par deux organisations syndicales, la CGT et la CFTC.

Pour la première organisation syndicale catégorielle, le point d'achoppement réside non dans logique de poste à laquelle renvoie la grille, mais dans la nature même des critères classants. En effet, « *ils (les critères classants) ne s'appliquent pas à la population d'encadrants présents dans les entreprises, pour exemple, le critère "management" ou "encadrement" n'a pas été retenu par le consultant la branche.* » (OS5)

L'absence de distinction entre les différents niveaux d'emploi pose problème. Alors que cette organisation syndicale signe généralement des accords-cadres de branche actant le passage d'une grille Parodi à une grille à critères classants, elle préconise à chaque fois l'introduction de définition d'emplois qui correspondent à la réalité des fonctions d'encadrement. Ainsi, « *La notion de savoir opérationnel ne s'applique pas à un cadre, car on est alors dans une logique d'objectifs…* » (OS5).

Rappelons que les 4 critères de classement pour les emplois sont :

- connaissances et expériences professionnelles,
- autonomie,
- durée d'adaptation,
- complexité/Technicité,
- responsabilité/ Impact.

De plus, cette organisation syndicale catégorielle est très mal implantée dans les toutes petites entreprises et PME du secteur de la récupération. De plus, on observe que ces entreprises de petite taille ne possèdent, pour la plupart, ni de chef d'équipe ni de personnel d'encadrement. Par ailleurs, on recense très peu d'adhérents au syndicat catégoriel dans la branche, donc très peu de relais pour l'organisation syndicale de branche existent auprès des entreprises de la récupération pour entamer une réflexion sur cette question de la définition des critères de classement des emplois d'encadrement.

3.1.1. La question de la reconnaissance des diplômes de niveau III et II

Cette organisation syndicale reste également perplexe sur l'application des seuils d'accueil pour diplômes de niveau de III : « *Celui qui possède un BTS est-il bien positionné* ? » (OS5). Le positionnement des bac+2 reste sous-évalué pour cette organisation syndicale. Pour elle, la seule piste aurait été d'ouvrir le haut de la grille des techniciens et de créer des coefficients supplémentaires afin de construire une filière de progression pour les techniciens supérieurs, puis de repositionner les diplômes. Ainsi, même le positionnement d'un diplôme de niveau I, est aux yeux de cette organisation

catégorielle sous-évalué et son classement devrait être meilleur que le niveau 5 de qualification. En effet, les modalités de progression dans les échelons de la grille précisent qu'il faut 3 ans d'expérience pour être classé en niveau 6. De forte critiques portent également sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle : « *L'employeur peut préférer quelqu'un d'expérimenté à quelqu'un qui a un obtenu un diplôme en VAE. On peut être expérimenté sans avoir de diplôme et avoir une expérience relative… on a été amené à défendre des salariés qui avaient obtenu des diplômes mais leur profil n'intéressait pas l'employeur dans des grands groupes alors que dans des petites structures…* » (OS5)

Le négociateur de cette organisation se fait aussi l'écho de certaines craintes émises par les syndicats du risque de diffusion de ce type contenus d'accords défavorables (au sens des organisations de salariés) à d'autres branches, comme celle de la Métallurgie (secteur dont est issu le négociateur) où justement le patronat pourrait s'inspirer de tels accords.

« *La grille est bien faite pour les opérateurs. Le système de passage automatique est plus visible pour les niveaux I et II et III que pour les autres niveaux. Toute la politique est faite pour améliorer le système pour 70 % des effectifs que sont les ouvriers.* » (OS5)

Les points de blocage sont aussi nombreux concernant la non signature par l'OS4 de l'accord de classification.

Rappelons que ce négociateur est arrivé seulement en 2006 au sein des groupes de travail chargés de construire le nouveau système de classification, alors que le processus de négociation est déjà engagé depuis un an. Il n'a donc pas participé au choix du type de grille à critères classants. Il choisit de s'aligner sur la posture adoptée par la CGT dès les années 70 dans la Métallurgie notamment, à savoir, s'opposer à la négociation de grilles à critères classants. Pour cette organisation syndicale, la définition des emplois fondée par la logique des compétences requises par l'emploi et non acquises par les salariés, donne lieu à ce que « *les critères sont écrits par des gens qui ne connaissent pas l'activité, avec des définitions de critères incohérentes pour certaines. C'est pourquoi le système Parodi est beaucoup plus facile à écrire et à mettre en œuvre.* »(OS4)

Ce syndicaliste relève une volonté patronale de mettre sur le même niveau d'emploi, les opérateurs de production de toutes les filières de tri, quel que soit le matériau trié. « *J'avais dit qu'il faudrait porter une attention particulière à certains métiers. Je comprends que c'est beaucoup moins compliqué de gérer des métiers différents sous une même qualification dans la grille.* » (OS4).

Pour exemple, l'objectif de ce négociateur qui vient des transports, rappelons-le, visait à faire progresser les chauffeurs qui étaient plafonnés dans l'ancienne grille. En fait, les acteurs syndicaux cherchaient un compromis entre attractivité vers les emplois et reconnaissance salariale. « *Les problèmes ont donc été étudiés par rapport aux qualifications de branches transversales, génériques et aux certifications appartenant à d'autres branches.* » (OS2).

Toutefois, malgré le principe de ne pas apposer une signature sur un accord dont la logique relève de la logique de poste, ce syndicaliste reconnait aisément que « *Le seul caractère novateur de la grille ce sont les seuils d'accueil … C'est vrai on l'a gagné… car on disait qu'il n'est pas possible d'accueillir de la même façon quelqu'un qui s'est formé initialement et quelqu'un qu'il faudra former dans l'entreprise. Faire reconnaitre les compétences initiales on l'a tous réclamé. » (OS4)*

3.2. Des frontières floues entre la branche des déchets et celle de la récupération au cœur des enjeux de la négociation

Des conflits d'intérêts sont révélés entre les acteurs de ces deux branches professionnelles issues toutes deux du même métier au 19ème siècle « le travailleur des déchets ».

La branche de l'industrie de la récupération et du recyclage couvre un champ conventionnel dont l'extension a été annulée par le Conseil d'État concernant la modification du périmètre du champ professionnel, comme en témoigne le préambule de la convention collective qui précise cette décision.

3.2.1. Le périmètre de la branche conventionnelle de la récupération et du recyclage (IDCC 637)

La présente convention collective de travail, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 132-1 et L. 133-1 du code du travail, règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes, définis en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Entrent ainsi dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne le classement dans une des rubriques ci- après énumérées :

1.1. Code APE 5601. - Récupération de ferraille et vieux métaux non ferreux

1.2. Code APE 5602. - Récupération de produits divers.

Les 2 activités précitées (5601 et 5602) comprennent l'ensemble des activités de collecte, démolition, préparation, triage de biens usagés et déchets généralement réutilisés comme matières premières ou revendus en l'état avec ou sans traitement ;

1.3. Code APE 5910. - Sont visées les entreprises dont l'activité principale consiste en l'achat et la revente du matériel industriel d'occasion.

Le champ d'application territorial de la présente convention collective s'étend aux départements du Nord, du Pas-de-Calais, de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.*(Avenant n° 1, 12 janv. 2010, étendu)* Le champ d'application territorial de la présente convention collective s'étend au territoire national et aux DOM.

Seuls sont repris ci-après le champ d'application étendu établi en référence à la nomenclature INSEE de 1973 et celui, non étendu, établi en référence à la nomenclature INSEE de 2008 résultant de l'avenant n° 2 du 12 janvier 2010 non étendu.

En revanche, n'est pas repris ci-après le champ d'application résultant de l'avenant du 2 février 2005 : l'arrêté du 5 août 2005 portant extension de cet avenant a été annulé par le Conseil d'État (CE. 2 juillet 2007, n° 290328, Fédération nationale des syndicats de transports CGT). L'annulation de l'arrêté emporte annulation des dispositions de l'avenant puisque son entrée en vigueur était subordonnée à son extension.

(2) L'avenant n° 2 du 12 janvier 2010 (non étendu) fait suite à la décision du Conseil d'Etat en date du 2 juillet 2007 annulant l'arrêté d'extension du 5 août 2005 de l'avenant sur le champ professionnel résultant du 2 février 2005.

En relation avec la nouvelle directive 2008/98 du 19 novembre 2008, qui pose les bases d'une société Européenne du recyclage, ainsi qu'avec les propositions du Grenelle de l'environnement, la Fédération des Entreprises du Recyclage, animée d'une nouvelle ambition, et avec le soutien de ses partenaires sociaux, lance les fondations d'une convention collective rénovée qui portera la volonté de l'Union Européenne de concourir à la protection de l'épuisement des ressources naturelles et d'y substituer les nouvelles matières premières issues du recyclage.

Le champ professionnel ci-dessous précise le domaine d'action des entreprises de la branche, en cohérence avec cette perspective de construction d'une société du recyclage. Par conséquent, l'article 1 de la convention collective de la Région Nord du 6 décembre 1971 (élargie à la région Picardie par avenant du 18 septembre 1984 et élargie à l'ensemble du territoire national par arrêté du 16 janvier 1985 (JO 25 janvier 1985) est modifié. Cette modification relative au champ professionnel se substituera dès l'arrêté d'extension du présent avenant à l'ancien article 1 tant dans sa rédaction ancienne datant de 1984 (accord du 18 septembre 1984, étendu par arrêté du 28 décembre 1984, JO 10 janvier 1985) que dans ses rédactions anciennes (non étendu) en date du 30 octobre 1997, du 11 juin 2003 (non étendu) que du 2 février 2005 (arrêté d'extension annulé par décision CE 2 juillet 2007).

Signataires :

- FEDEREC, Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement.
- F.O
- FGMM CFDT

Non signataires :

- CGT
- CGC CFE

Date de la convention collective : 6 décembre 1971

Code NAF : 38.31 Z : démantèlement d'épaves

Code NAF : 38.32 Z : Récupération de déchets triés

Code NAF : 46.17 Z : Commerce de gros de déchets et débris (hors activité de récupération de pièces automobiles réutilisables, associée aux opérations de collecte, de reconditionnement, de stockage et de livraison).

En 2011, la problématique de l'extension du champ n'est toujours pas réglée dans la branche de la récupération, elle demeure encore le *cheval de bataille* de certaines organisations syndicales qui interviennent dans des négociations salariales dans les deux champs conventionnels : Déchets et Récupération. Leur position est claire, ils visent à développer la branche de la Récupération afin qu'elle acquière une place prépondérante dans le paysage conventionnel par rapport à celle des déchets sur la question bien précise de la collecte des ordures. Pour certains syndicalistes, les métiers de la collecte sont en train de disparaitre au profit de l'automatisation par robotisation et aspiration pour exemple. Dans la branche des déchets, les salariés quittent le secteur, c'est tout à fait le contraire qui est observé en matière de mobilité interne et externe au marché du travail de la récupération.

> « *Il y a une concurrence entre SNAD et FEDEREC, donc on a été mal reçu, venant des transports qui inclue les déchets. On partage le même champ professionnel sur certaines activités, centre de tri, déchets industriels, transport de déchets dangereux… mais les CCN ne sont pas identiques, pas de 13ème mois ni d'ancienneté chez FEDEREC. Quand on a vu que les mêmes groupes étaient sur les deux branches, on s'est demandé si Sita ou Véolia n'allaient pas répondre à des appel d'offres sous FEDEREC au prétexte qu'ils vendent et traitent du flux, alors que nous ne sommes que transporteurs. On a estimé que ce danger impliquait que les branches surtout le FEDEREC réécrivent leur champ. On a réussi à faire annuler l'extension et FEDEREC nous en a voulu. Les intérêts que l'on doit défendre au sein de la branche du point de vue des salariés c'est la professionnalisation, la qualification et les salaires… qui sont plus intéressants dans les déchets.* » OS4

Le groupe Veolia gère entre 16 et 17 conventions collectives de branche, Derichebourg ou Sita en gèrent également un nombre important. Rappelons que dans le secteur de la collecte d'ordures, lorsqu'une entreprise est rachetée par un groupe, il y a automatiquement maintien de la CCN de l'établissement selon l'activité principale déclarée par le groupe.

Dans la CCN des déchets, aucun diplôme n'est mentionné, seulement des niveaux de formation de l'Éducation nationale. Le CAP gestion de la propreté urbaine (GPU) comporte, dans le référentiel d'emploi, « *la qualification assainissement alors que dans la collecte des déchets, les salariés ne descendent jamais dans les égouts, il s'agit également d'un autre champ conventionnel*. »(OS2)

La branche de la récupération est une petite branche qui revendique l'instauration d'une forte régulation de branche en matière de formation, permettant d'une part, d'attirer des salariés, des jeunes, de renouveler les personnels et d'autre part, de faire progresser les non diplômés et non qualifiés par le recours à des formations type CQP afin de mieux les positionner dans la grille de classification.

3.2.2. Un problème de frontières entre une logique industrielle et une logique de service dans la construction d'une politique de formation

La branche de l'industrie de la récupération reste la seule à caractère industriel qui adhère au FORCO, Organisme paritaire collecteur agrée du secteur du commerce. Cet OPCA gère effectivement les fonds de la formation professionnelle de plus de 20 branches du commerce, dont la branche du commerce à prédominance alimentaire. Un organisme paritaire du commerce pour mutualiser les fonds de la formation d'entreprises industrielles, symbolise un grand écart entre deux logiques qui s'opposent en matière formation à savoir une logique industrielle de production et une logique commerciale.

Pour l'ensemble des organisations syndicales, l'adhésion au FORCO, l'OPCA de branche reste une anomalie. Les salariés de la récupération sont historiquement issus de la Métallurgie (Ferrailles) et du transport (Collecte) et « *cette branche ne connait pas cette problématique du commerce* « (OS2). De nombreuses dérives ont été constatées par les parties patronales et syndicales dans les relations entre la branche de la récupération et son OPCA, ainsi « *l'absence d'informations fournies par l'OPCA, alors qu'avec OPCALIA (OPCA interprofessionnel) il est plus facile de voir sur quelles actions se réalisent les priorités de branches en matière de formation professionnelle, combien de CQP sont délivrés et de quelle manière ils sont pris en compte par les employeur*s. »(OS3)

Un des négociateurs rappelle combien les frontières floues qui entourent la branche de la récupération gênent cette dernière dans la recherche d'une véritable identité de branche. La branche de la récupération de par sa proximité avec celle du Déchet et de la Métallurgie, comme sa coexistence au sein d'un organisme paritaire spécialisé dans la gestion et la collecte de fonds d'entreprises du commerce demeure une « petite branche laboratoire » qui emprunte ou innove en matière de régulation de branche sur les classifications et la formation professionnelle.

La branche de la récupération a toujours été pénalisée par sa taille à côté « *d'un géant comme la métallurgie qui aimerait bien récupérer la récupération dans son OPCAIM.* »(OS1)

« Ainsi dans les champs d'application, il y a un débat avec les services de l'automobile, en ce sens la Métallurgie aimerait pouvoir s'appuyer sur notre branche pour que la petite branche de la récupération adhère à l'OPCAIM, mais il y a une orientation vers l'interprofessionnel qui n'est pas souhaitable pour nous. » (OS1).

Les syndicalistes reconnaissent ne pas avoir l'habitude de travailler avec un OPCA qui refuse de donner aux organisations syndicales des informations sur les priorités de branches et leur mise en œuvre effective dans le financement des actions de formation professionnelle.

Les échos émanant de la chambre patronale se placent sur le même registre, critique envers le FORCO. FEDEREC déplore qu'aucun retour ne soit fait aux partenaires sociaux de la branche de la récupération sur les décisions prises en Conseil d'Administration du FORCO, pour exemple, aucune donnée sur la réalisation du plan de formation, le recours au DIF n'est transmis à la branche de la récupération.

3.3. La question salariale au cœur des frontières conventionnelles

La négociation salariale de branche de la récupération porte sur les salaires réels alors que la majorité des autres branches négocient sur des augmentations des minimas de branche. En 2006, lors de la négociation salariale, la chambre patronale propose 4 % d'augmentation des salaires réels aux organisations syndicales. Les fédérations nationales de plusieurs syndicats ont demandé à leurs mandataires de branche de refuser la signature de cet accord. En effet, dans cette branche, les partenaires sociaux négocient le plancher, à savoir les minimas conventionnels ainsi que le plafond soit les « salaires réels ». En termes d'augmentation, il n'y a pas de donc pas de montant annoncé. A partir de ce minima défini au niveau de la branche, toutes les organisations syndicales en font une des bases de la négociation dans les entreprises pour proposer des augmentations supérieures lors des négociations annuelles obligatoires (NAO). Le commentaire d'OS3, sur le devenir des salariés au lendemain du changement de système de classification est exprimé en ces termes : « *Mais pour ceux des salariés qui passent d'une grille type Parodi à une grille de type critères classants, les salariés y sont souvent mieux payés. Pour exemple avant la négociation ils touchaient 1300 € et puis leur métier par les nouvelles définitions d'emplois ont été redéfini et transformé et la branche décide aujourd'hui que les compétences déployées dans cet emploi seront rémunérées à hauteur de 1500 €, donc en fin de compte ces salariés vont gagner 200 € de plus. C'est donc un salaire réel sur lequel les négociations salariales de branche portent non pas sur du salaire conventionnel. Aussi le salaire réel ne sera pas augmenté de 2 % mais seulement de 1 %. »(OS3)*

On observe que les conditions de la négociation salariale de branche influencent fortement celles de la négociation d'entreprise, et les représentants syndicaux s'emploient à équilibrer avantages et désavantages au niveau local ou national en fonction du poids et de la légitimité qu'ils ont à ces différents niveaux de négociation. La régulation salariale de branche agit aux deux niveaux de négociation et les conséquences sur la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises sont réelles.

Rappelons cependant que la négociation au niveau de la branche des salaires réels est une idée initiée par la CFDT (*non vérifié par les auteurs*). La posture de la CGT à l'époque est toute autre, elle préfère abandonner la négociation des salaires réels de façon à laisser tout l'espace possible aux partenaires sociaux pour négocier dans les entreprises des augmentations plus importantes. Il s'agit de négocier au plus haut les salaires minimas de branche, afin que les partenaires sociaux ne se trouvent pas systématiquement dans une logique d'enveloppe mais de plancher. « *Un chef d'entreprise n'arrive jamais dans les NAO en disant : " les salaires réels c'est 1500 € mais mon enveloppe sera de …donc je ne peux pas augmenter de plus de 1,5 % les salaires réels.* » (OS4). En bout de raisonnement, tous les salariés, y compris les salaires conventionnels (SMIC) n'auront que 1,5 % d'augmentation. A contrario, en laissant libre le plancher, les partenaires sociaux peuvent aller au-dessus, à 2 % ou 2,5 %. Ensuite, charge aux employeurs et aux délégués syndicaux d'entreprise de négocier selon les capacités et les résultats de l'entreprise.

Les frontières poreuses existant entre la branche de la récupération et celle des déchets se vivent aussi au niveau des composantes de la rémunération dans ces deux secteurs. En effet, trois négociateurs syndicaux sur 5, sont issus de syndicats représentés dans la branche des Déchets et des Transports. Ils sont donc très au fait des avantages négociés dans l'un ou l'autre secteur. Dans les composantes de la rémunération au sein de la branche de la récupération, il n'y a pas de 13ème mois. Ainsi, le délégué syndical issu de la branche des Déchets nous informe qu'il existe un 13ème mois qui représente 8,33 % du salaire. Les avantages ne sont donc et ne seront pas équivalents dans les deux branches. A contrario, au niveau du système de prévoyance, la branche de la récupération est bien plus avantageuse que celle des déchets, car les salariés bénéficient d'une complémentaire santé et d'autres avantages sociaux que les salariés de la branche des déchets ne connaissent pas.

4. UNE BRANCHE QUI S'OUTILLE POUR CONSTRUIRE UNE VÉRITABLE FILIÈRE DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

4.1. Un problème d'attractivité à résoudre par une valorisation de l'offre de formation

La branche et l'ensemble des partenaires sociaux œuvrent à la construction d'un maillage territorial dans la construction d'une offre de formation initiale et professionnelle. La FEDEREC s'attèle à démarcher dans chaque territoire les organismes de formation publics et privés (CFA, lycées professionnels, université, organismes privés de formation professionnelle) afin de construire une offre territoriale de formation initiale indispensable pour obtenir des aides financières en apprentissage et en alternance. Cette démarche est en cours de construction pour l'année 2012-2013. Ces premières étapes dans la construction d'une offre de formation initiale résultent du volontarisme patronal d'investir les sphères du système éducatif, comme les CPC, les lycées professionnels et les universités afin de faire reconnaitre

En 2012, « *quand vous dites recyclage les organismes de formation viennent à vous. Il y a 20 ans, aucun organisme de formation ne nous appelait. » (FEDEREC)*

D'une part on observe de forts enjeux pour la branche de la récupération à participer à la construction de diplômes de l'Education nationale au sein de la 6ème CPC (CAP OIR, Bac Pro Hygiène). Ainsi, on relève au gré de la lecture des comptes rendus de la 6ème CPC[160] la présence de la secrétaire générale de FEDEREC Nord Picardie aux groupes de travail sur la création du bac pro de la filière " Hyène propreté Environnement". Ce nouveau bac pro, opérationnel au 1er septembre 2012 comprend un tronc commun et deux filières, dont la récupération.

[160] Source : base de données des comptes-rendus de CPC. Céreq 2011.

Cependant, malgré les efforts déployés par la FEDEREC en matière d'une offre de formation initiale, les flux d'élèves restent inexistants. Le CAP n'a pas fonctionné car on constate un véritable manque de visibilité de la branche auprès des collégiens et d'attractivité, mais l'ADEC va sans doute permettre de rectifier ceci dès 2012.

Au niveau des flux d'accès aux diplômes de l'Éducation nationale dans les lycées professionnels et dans les CFA, le CAP OIR ne décolle pas. C'est ainsi l'histoire du métier qui veut cela, le recyclage n'intéresse personne, jusqu'au Grenelle de l'environnement en 2007. Les jeunes ne sont pas attirés par un métier "sale et dégradant", les familles encore moins. Beaucoup de jeunes se présentent dans la branche de la récupération et veulent certes, y travailler mais ne pas faire du recyclage. Le CAP OIR présente donc de tous petits flux car la branche n'avait pas en 2010 encore construit un maillage territorial d'organismes de formation pour asseoir ce diplôme, ni le potentiel ni la communication pour faire de CAP OIR un succès.

Flux d'élèves en CAP OIR

Type de diplôme	Voie de formation	2010	2011
CAP OIR	Apprentissage	32	*nd*
CAP OIR	Scolaire	*nd*	8

Source : Base de données Reflet 2012

L'industrie en général en France n'est pas attractive pour les jeunes, quand on parle de déchet ou de recyclage les gens pensent déchets ménagers, poubelles et tris sélectif ce qui n'est pas la réalité du travail dans cette branche. La branche est véritablement une industrie de la récupération et du recyclage même si la partie commerce de gros auprès de nos donneurs d'ordre, industrie du papier, de l'habillement, de verre etc.…

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux visent à construire un véritable parcours de formation initiale et continue, une filière de formation dans chaque région.

En 2011, il n'existe ni bac pro ni bac+2. Le nouveau bac pro devrait ouvrir ses premières filières professionnelles en septembre 2012. La CPNE de la branche de la récupération a bien créé un bac+3 intitulé "Responsable d'exploitation". Il s'agit d'un niveau et non pas d'une licence pro. Elle est instruite par la Maison de la Promotion Sociale à Bordeaux. En 2012, la branche œuvre à la création d'une licence pro dans le Var avec l'Université d'Artois.

Les organismes de formation de la branche :

- FORMAREC,
- La MPS d'Aquitaine
- ADEFA dans le Nord,
- MFR dans la région lyonnaise et déploiement dans d'autres régions où la branche va trouver un organisme de formation porteur qui va pouvoir dispenser CAP, CQP, Bac pro et licence Pro.
-

Par ailleurs, la branche engage toute une réflexion sur les savoirs de base avec la POE.

La branche de la récupération s'outille pour construire une véritable filière de formation initiale et continue, elle s'engage sur plusieurs chantiers :

- Un CEP en avril 2010
- en cours d'ADEC avec le ministère de l'écologie, l'ADEME, la DGEFP pour 3 ans ;
- en 2012 c'est la deuxième année de l'ADEC et la branche commence alors à construire ce qu'elle cherchait à faire depuis de longues années.

La branche de la récupération se caractérise par un recours systématique dès 2008 à des outils et des financements proposés par le ministère de l'emploi, la DGEFP, et la DGT (fonds d'aide à la négociation) pour construire une politique de branche en matière de formation et d'insertion professionnelle des jeunes.

4.2. Description synthétique du système d'action des acteurs patronaux pour la construction d'une filière de formation initiale et professionnelle

- Un dynamisme dans la construction de nouveaux diplômes (Travaux en CPC et groupes de travail en CPNE),
- Réalisation d'un CEP en 2010,
- Signature d'un ADEC en 2011.

- Une mobilisation de ressources financières octroyées par l'État pour aider à la construction d'une politique de formation initiale et la construction d'un marché interne à la branche / indépendant de celui de la branche du Déchet.
- La construction d'un maillage régional sur l'offre de formation initiale, (CFA, MSF, lycées professionnels, universités)
- La participation à construction des référentiels de compétences et de formation lors de groupes de travail constitués durant toute la période de négociation (3 ans).
- L'organisation d'un processus de création de CQP adaptés aux besoins en qualification de la branche : recours à un cabinet de consultant pour l'écriture du référentiel de compétences " acceptable pour la CNCP et leur inscription au RNCP.
- La construction d'une cartographie des emplois de la branche du recyclage par la FEDEREC avec la participation active de tous les négociateurs de branche, O.S et O.P (visite d'entreprise, analyse des nouveaux emplois en fonction de chaque filière de production au nombre de 11, construction de référentiels d'emploi et de compétences avec l'aide du consultant chargé de la construction de la grille de classification)
- La présentation d'une synthèse prospective "Emploi- Compétences" à la suite du CEP recyclage engagé en 2010 par BIPE (Ambroise, Bouteille et associés).

« Les *travaux engagés avec le CEP traduisent la volonté des pouvoirs publics de susciter des démarches collectives impliquant les branches les entreprises pour structurer les politiques d'emploi et de ressources humaines » (*introduction de la synthèse du CEP publiée par la DGFEP). Ce document de synthèse dresse un état des lieux économique, social et organisationnel du secteur. Il propose une *vision prospective à l'horizon 2020* : « *Le recyclage en tant que phénomène de société, le Grenelle de l'environnement et la montées des préoccupations environnementales, la hausse des prix des matières premières impactent fortement le secteur et les entreprises de recyclage et de récupération. L'avenir de ce secteur s'appuie sur la structuration des entreprises, dans l'investissement, dans la recherche, dans l'innovation et dans la gestion optimisée des ressources humaines et de la formation.* » (Synthèse du CEP)

Ce CEP a permis à la branche de la récupération et du recyclage et aux acteurs de branche (Organisations syndicales et organisation patronale) de construire « *un schéma directeur des ressources humaines* » dans le secteur et dans les entreprises du recyclage. A ce titre, il fournit une "*feuille de route*" (sic) à suivre dans les prochaines années pour adapter les ressources de la branche aux défis environnementaux et aux besoins en formation initiale ou en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) de jeunes qualifiés et de salariés reconnus dans leurs compétences techniques et professionnelles acquises "sur le tas". (DGEFP Préambule de la synthèse du CEP).

En guise de conclusion, les termes du compromis entre les partenaires sociaux de branche sur la question des classifications, entre la FEDEREC et les organisations syndicales, peuvent être résumés à grands traits :

- la construction d'un lien fort entre diplôme et classification, à savoir une forte reconnaissance des CQP et des diplômes de l'Éducation nationale au sein de la grille de classification,

- des modalités de reconnaissance semblables à celle des certifications de l'expérience professionnelle par une reconnaissance systématique des certifications acquises par la voie de la VAE,

- une progression quasi-automatique dans les premières années d'insertion sur l'emploi.

Pour la partie patronale, cette négociation s'est déroulée dans le cadre d'un véritable dialogue social entre partenaires sociaux de branche. « *Excellent dialogue social avec les partenaires sociaux, ils vous le diront, c'est du bonheur de travailler tous ensemble, on est sur la même longueur d'onde, il n'y a pas de blocages…C'est pourquoi cette nouvelle grille on la voulait telle que les partenaires sociaux la voulaient parce que c'est tout à fait légitime, de répondre à leurs attentes, on n'est pas le patronat d'un côté et les syndicats de l'autre, il y a une véritable dynamique de dialogue social dans la branche.* » (FEDEREC)

Pour l'acteur patronal, il apparait pertinent que l'accord sur le système de classification construit par les acteurs de branche réponde à l'engagement de la branche dans la construction d'un parcours de formation initiale et continue, en reconnaissant les qualifications acquises ou requises par l'emploi visé et formalisé au sein d'un référentiel d'emploi.

Pour les parties syndicales signataires, les termes de l'échange politique sont également significatifs. L'adoption d'un système de classification à critères classants, dont la première contrepartie pour les syndicats réside dans la définition de seuils d'accueil pour diplômés et titulaires de CQP. La seconde reste la définition d'emplois-repères au niveau de la branche qui encadrent par des règles et garanties collectives édictées par la branche les pratiques d'évaluation des emplois et des salariés dans les entreprises du secteur. Et en dernier lieu, l'instauration d'une progression automatique à l'échelon supérieur après une certaine durée d'expérience professionnelle dans l'emploi.

Les difficultés de mise en œuvre des nouvelles classifications dans les entreprises n'ont pas été nombreuses selon la FEDEREC. Il y avait beaucoup d'attentes exprimées par les employeurs de la branche, elles semblent être satisfaites, dans la mesure où la branche de la récupération s'est construite sur des entreprises souvent familiales TPE ou PME, même si l'on assiste aujourd'hui à une concentration autour de grandes entreprises comme Veolia, Sita. « *En général, dans les petites structures productives les salariés sont proches de leur employeur, taille moins de 10 salariés, il y a échange en face à face avec l'employeur.* » (FEDEREC)

5. ANALYSE DE CONTENU DE L'ACCORD DE CLASSIFICATION ET DES ACCORDS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

5.1. L'accord de classification du 7 mai 2009

Préambule de l'accord

L'évolution du contexte économique rend compte de fortes mutations dans l'appareil productif de la branche. Pour continuer à assurer au mieux les missions qui sont les leurs, les entreprises doivent adapter en permanence les compétences de leurs salariés aux exigences d'un environnement en évolution constante. Devant ce constat les parties signataires s'accordent sur la nécessité de réviser le dispositif de classification établi en 1984. L'élaboration et la mise en œuvre de cette nouvelle classification s'inscrit dans cette logique.

Objectifs poursuivis :

- Appliquer un outil d'évaluation des emplois suffisamment étendu et souple pour prendre en compte la diversité des activités et des modes d'organisation des entreprises.
- Classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession.
- Reconnaitre le savoir-faire des salariés de la profession, de telle sorte que cette reconnaissance puisse se concrétiser, soit par une évolution de salaire dans le cadre de l'emploi qu'ils occupent, soit en accédant à un emploi classé à niveau supérieur.
- Faciliter pour chaque collaborateur l'acquisition de compétences nouvelles pour progresser dans son métier, changer de filière professionnelle et développer sa mobilité professionnelle.

La nouvelle grille remplace une ancienne grille Parodi de 1984, liste de postes de travail référés à un niveau, échelon et coefficient.

Structure de la grille Parodi de 1984

Grille ouvriers :

Niveau I : Échelon A, B,C et D

CQP positionnés Échelon C niveau I : CQP recyclage des métaux ferreux et non ferreux, CQP recyclage des matières plastiques, CQP recyclage des véhicules hors d'usage, CQP recyclage des déchets d'équipement électriques et électroniques, CQP recyclage des papiers cartons, CQP recyclage des textiles.

Niveau II : Échelon A,B,C

Niveau III : Échelon A,B,C

Grille employés /techniciens

Niveau I : Échelon A,B,C,D

Niveau II : Échelon A,B,C)

Niveau III : Échelon A,B,C

Niveau IV : Échelon A,B,C **:** emplois de techniciens

Grille agents de maitrise et cadres
Niveau III : Échelon A, B, C
Niveau IV : Échelon A, B,C
Niveau V : Échelon A, B, C
Cadres
Niveau V : Échelon A, B,C
Niveau VI : Échelon A, B, C
Niveau VII : Échelon A, B, C

Structure des coefficients de la grille salariale : du coefficient 130 au coefficient 880.

Nouvelle grille de classification du 7 mai 2009

Structure de la grille : Grille unique et continue de positionnement des emplois, logique des critères classants.

Le système comprend 7 niveaux, chacun intégrant l'ensemble des critères classants selon un degré croissant d'importance pour la tenue de l'emploi.

- Les niveaux I à III se rapportent aux ouvriers/Employés
- Les niveaux III à V se rapportent aux techniciens/ agents de maitrise
- Les niveaux V à VII se rapportent aux ingénieurs/ cadres
-

Chaque niveau comporte 3 échelons permettant de marquer une progression professionnelle en fonction des tâches et missions réellement exercées. L'échelon traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans son emploi.

Le système de classification est explicité par le classement d'emplois-repères.

5 critères classants :

- Connaissances et expériences professionnelles : les connaissances professionnelles sont constituées de l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaire (pratique professionnelle) pour remplir les principales activités de la mission. Elles peuvent être acquises par la formation initiale ou continue et/ ou par l'expérience professionnelle.
- Autonomie,
- Durée d'adaptation,
- Complexité/technicité,
- Responsabilité / Impact

De nouvelles modalités de progression dans les emplois et les échelons.

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition de l'échelon inférieur.

Toutefois, pour les niveaux de I à V, le passage de l'échelon A à l'échelon B sera automatique à l'issue d'une période de pratique professionnelle dans l'emploi.

Cette durée sera réduite de moitié pour les salariés qui sont titulaires du diplôme requis pour le niveau de classification de l'emploi, exception faite pour les salariés titulaires d'un CAP ou d'un BEP qui sont classés immédiatement en II B.

Par ailleurs, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque échelon, l'attribution d'un échelon n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné à l'échelon qui précède dont il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

Des seuils d'accueil des titulaires de diplômes, titres ou certifications professionnelles (article 5 de l'accord)

Le titulaire d'un des diplômes, titres ou certificats de Qualification professionnelle (CQP) visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme, titre ou certificat de Qualification professionnelle le destinent à la condition qu'à issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes, titres ou certificat de Qualification professionnelle visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique donc à tout salarié titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificat de Qualification professionnelle visés dans l'annexe I *(avenant du 17 sept 2009- seuil d'accueil)* , occupant ou accédant à un emploi disponible correspondant à la spécialité de ce diplôme ou titre, quelle que soit la date d'obtention de ce diplôme, avant ou pendant son activité dans l'entreprise.

Diplômes	Niveau d'Éducation nationale	Niveau de classifications
Certificats de Qualification Professionnelle Opérateur, trieur, conducteur d'engins*	-	II A
Certificats de Qualification Professionnelle Opérateur multi-matériaux	-	II B
CAP/BEP	V	II B
Baccalauréat	IV	III
BTS / DUT / BAC + 3	III	IV
Master / Diplôme d'ingénieur	I - II	V
* pour les activités suivantes : Ferreux - non ferreux, plastiques, papiers cartons, textiles, DEEE, pneumatiques, VHU.		

Des niveaux de prise en compte des certifications :

Classification Ouvriers/Employés

Niveau II : CAP, BEP, CQP

Niveau III : bac, bac pro ou CAP et BEP complétés de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ou de formations complémentaires.

Classification Techniciens /Agents de maitrise

Niveau III : Bac complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires.

Niveau IV : BTS, DUT

Niveau V : BTS, DUT complétés de plusieurs années d'activité professionnelle

5.2. La négociation de branche sur la formation professionnelle et l'insertion des jeunes depuis 1995 dans la branche de la récupération

- Volet négociation sur **l'insertion des jeunes (apprentissage, et contrats d'insertion en alternance.)**

- Accord du 19 mai 1995 : dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance.
- Avenant du 27 février 2002 relatif à la formation professionnelle. Compte tenu, des accords collectifs du 14 décembre 1994 relatifs à la formation professionnelle, notamment ses articles 1 et 2 ainsi que de l'accord collectif du 27 janvier 1997 portant création de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et notamment de ses missions. Les parties signataires affirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage pour favoriser l'insertion des jeunes et la formation tout au long de la vie des salariés de la profession. L'adhésion au FORCO date de l'avenant du 27 février 2002.
- Accord du 11 juin 2008 : financement des CFA et priorités.
- Action prioritaire sur le CAP opérateur des industries de recyclage
- Accord du 9 avril 2008 : développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage, en application de l'accord interprofessionnel de 2003.
- Accord du 7 mai 2009 : financement des CFA et priorités de formation.
- Accord du 14 avril 2010 : financement des CFA et priorités de formation.

- **Volet Formations obligatoires, FIMMO et FCOS** : 1999 et organisation et obligation des stages FIMO et GCOS : accords du 26.01.1999

- Deux accords de formation professionnelle en 2006 et 2007.

- **Volet Formation, CQP**

- Accord du 19 janvier 1998 : positionnement des CQP, la CPNE positionne les CQP sur les grilles de classification en fonction des pré-requis nécessaires pour occuper ces postes.

Le CQP "opérateur polyvalent dans le recyclage industriel" déclinaison de 6 CQP pour les filières métiers :

- Recyclage des métaux ferreux et non ferreux
- Recyclage des matières plastiques
- Recyclage des véhicules hors d'usage
- Recyclage des déchets d'équipements électriques, électroniques

- Recyclage des papiers cartons
- Recyclage des textiles.

La CPNE positionne les CQP au coefficient minimum de 140 du niveau I (ancienne grille, annexe ouvriers). Positionné en IIB (seuils d'accueil)

Le CQP "Opérateur, trieur, conducteur d'engins" : positionné en IIA (seuils d'accueil). Il n'apparait pas dans les accords de formation portant sur les CQP.

L'observatoire du FORCO (OPCA de branche) recense dans la branche du recyclage 9 CQP créés depuis 1998, mais dont on ne trouve pas de traces dans les accords pour le CQP "dépollueur, démonteur, trieur

- **Volet formation professionnelle tout au long de la vie** : Accord du 15 décembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie

Déclinaison de l'accord interprofessionnel de 2003 et de la loi du 4 mai 2004 en fonction des exigences et mutations des marchés du recyclage, les nouvelles normes européennes, inscription de la branche dans les démarches de développement durable et nécessité de prendre en considération la reconnaissance de la compétence acquise par les salariés de la branche professionnelle dans le cadre de cet accord.

- Mise en place d'un entretien professionnel
- DIF : Compte tenu de la technicité des métiers de la branche, les partenaires sociaux conviennent de privilégier dans le cadre du DIF des actions de formation ayant pour objet de permettre à des salariés peu qualifiés de préparer un diplôme ou un titre professionnel ou d'acquérir une qualification reconnue par la branche.
- Contrat de professionnalisation
- Période de professionnalisation : conséquences pour le salarié. Ils bénéficient selon le cas d'une priorité d'accès à l'emploi visé et à sa classification après une période probatoire prévue dans le référentiel de certification concernant les CQP de la profession.
- Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans l'entreprise : l'insertion des jeunes constitue un enjeu fondamental pour la branche de la FEDEREC. Elle s'engage à poursuivre les efforts entrepris pour la promotion des métiers de la branche et des filières de formation : développement d'une filière professionnelle diplômante de la récupération et du recyclage industriel, prévoyant notamment un bac pro ainsi qu'une licence professionnelle.

Documentation

Contrat d'études prospectives des entreprises du recyclage, FEDEREC, DGEFP, BIPE / Ambroise Bouteille, 2010

Synthèse du Contrat d'études prospectives des entreprises du recyclage, FEDEREC, DGEFP, 2010.

Cartographie des métiers du recyclage, Observatoire prospectif du Commerce, FORCO, 2008.

ADEC Recyclage, FEDEREC, ADEME/DGEFP/Ministère de l'écologie, 2011.

Portrait Statistique de Branche, données 24-83, Céreq.

Monographie de la branche des cafétérias et chaînes de restauration

1. LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE BRANCHE AUTOUR DE MÉTIERS, D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ET D'UNE FORME D'ENTREPRISE SPÉCIFIQUES

1.1. Un enjeu pour l'action patronale

La construction du système de classification qui fait l'objet du présent chapitre participe d'un processus d'ensemble par lequel le syndicat professionnel représentatif des chaînes de cafétérias et restaurants en libre-service a accédé au statut de branche professionnelle couverte par sa propre CCN. La création de cette branche s'inscrit dans un jeu de reconfiguration des acteurs collectifs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration[161] (acteurs notamment décrits par Mériot, 2002), jeu typiquement impulsé par une initiative patronale construite autour d'enjeux identitaires (Tallard, 2009). En effet, le Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) appartient jusqu'en 1998 au Groupement national de la restauration (GNR) qui regroupe depuis 1991 les nouvelles formes de restauration (restauration collective, restauration rapide, restauration thématique de chaînes, restauration sociale, restauration à domicile) et rassemble plus de 100 000 salariés. Après l'adhésion du GNR à la convention étendue des HCR en 1997, le SNRPO dénonce son adhésion à la convention collective nationale des HCR du 30 avril 1997 et devient membre associé de l'Union des métiers des industries hôtelière (UMIH). Les négociations avec les organisations syndicales de salariés représentatives aboutissent à la signature le 28.08.1998 par FO, la CFE-CGC et la CFTC (auxquels s'ajoute l'UNSA en 2004) d'une convention collective (étendue le 20.12.1999) instituant la branche des Cafétérias et assimilés chaînes, également dénommée Restauration commerciale libre-service (RCLS).

L'acteur patronal tire de la spécificité des métiers et des organisations du travail dans les cafétérias et les chaînes qui y sont assimilés le principal argument de la séparation sur le plan conventionnel. La branche des Cafétérias et assimilés chaînes[162] regroupe les établissements de chaînes répertoriées principalement sous le code NAF 56.10B[163] dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tout type de clientèle des aliments et boissons variés, présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation[164]. A cette définition sectorielle de la branche, qui correspond dans l'organisation du travail à l'absence ou la quasi-absence de service à table et à une restauration d'assemblage dominante voire exclusive, s'ajoute une délimitation économique particulière par forme d'entreprise. En effet, le champ d'application de la CCN stipule qu'une chaîne doit au minimum être composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale commune pour que l'entreprise et ses salariés puissent bénéficier de la couverture conventionnelle. Le développement de l'externalisation par le biais de la combinaison des statuts de location-gérance-franchise (LGF) et de la franchise pourrait entrainer, par effet de substitution, une baisse de l'effectif global des entreprises adhérentes d'une part et le développement des emplois dans de petits établissements franchisés indépendants du propriétaire de la marque d'autre part.

La restauration en libre-service a employé des effectifs salariés en progression constante entre 1993 et 2003, année d'une décrue qui se poursuivait encore en 2009. La croissance du nombre des

[161] Le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants (ci-après désigné par HCR) relève de la Convention collective nationale du 30.04.1997 (IDCC 1979).

[162] C'est-à-dire « chaînes de restauration ».

[163] En NAF 1993, la « restauration de type traditionnel » (55-3A) comprenait les activités de « restauration avec un service à la table » et la « restauration fonctionnant en libre-service (de type cafétéria) ». La NAF 2008 isole les « Cafétérias et autres libres-services » et les re-codifie en 56.10B.

[164] Les chaînes de restauration en libre-service assuraient en 2009 le quart des repas servis et près du cinquième du volume d'affaires de la restauration commerciale (FAFIH, 2011).

établissements suit les mêmes tendances (voir tableau 1 et graphiques 1 – 2, annexe 3). En 2010, la branche comptait en effectifs propres près de 15 000 salariés et 571 établissements. Elle est en réalité constituée de moins de 10 enseignes[165] dont les deux premières sont les principaux employeurs. Les salariés sont surtout employés dans des établissements de taille moyenne (55% de 20 à 49 salariés) ou de taille plus importante (25% entre 50 et 99 salariés).

1.2. Des organisations et des emplois de l'économie des services ou prévalent la polyvalence des activités et la normalisation du travail

Le secteur de la restauration est composé d'une population faiblement qualifiée, souvent féminine et qui n'a pas véritablement fait le choix de travailler dans ces métiers réputés difficiles, faiblement valorisés et rémunérés (Grimault, Tuchszirer, 2008). *« La RCLS est une branche de travailleurs pauvres »* ou les postes sont *« souvent occupés par de jeunes femmes contraintes à occuper ses emplois »* (OS1). L'âge relativement juvénile représente un autre caractère spécifique de la main d'œuvre puisque les moins de 30 ans composent 40% des effectifs (rapport de branche, 2010).

L'organisation du travail reflète la conjonction d'une cuisine d'assemblage, reposant sur l'utilisation de produits de 4ème ou 5ème gamme (hormis dans une enseigne)[166] et de l'accès à la restauration en libre-service. Les employeurs cherchent en conséquence à développer la polyvalence des employés de restauration, alors que selon un syndicaliste, ceux-ci se trouvent confrontés à une « macdonaldisation » de leurs activités (OS1). Les gains de productivité étant recherchés à partir de la définition même des tâches (par ex., dans l'obtention d'un rapport optimal entre unité de temps et poids des ingrédients). Les évolutions de l'organisation du travail des cafétérias géantes paraissent donc marquées par la diffusion du *lean management* dans les services. Ces caractéristiques doivent être rapportées à la règle d'or du système socio-productif de la restauration de chaînes qui est la « marche en avant » du produit[167], pour comprendre comment la division du travail dans les enseignes prends une configuration typique (*cf.* Monchatre, 2010, p. 97) et la normalisation du procès de travail s'impose.

[165] Flunch, Casino Cafeteria, Crescendo, Autogrill, Eris, L'Arche / Elior, Toquenelle.

[166] Produits de 4ème gamme : produits végétaux conditionnés « sous vide » ayant subi des traitements d'épluchage, de parage, de coupage. Ils sont prês à l'emploi (crudités) ou prêts à la mise en cuisson pour les plats cuisinés. Produits de 5ème gamme : produits cuisinés prêts à être servis. Poulain J.-P. (1992), La cuisine d'assemblage, Clichy, BPI, pp. 16-17, (extraits cités par Meriot S.A., 2002).

[167] En agroalimentaire et en restauration, lors de la fabrication d'un aliment, toutes les opérations unitaires doivent se succéder dans le temps de façon séquentielle et à des emplacements différents, de la matière première jusqu'au produit fini, sans retour en arrière ou croisement des circuits (source : Agefaforia, 2008).

2. UN SYSTÈME DE CLASSIFICATION TRANSPOSÉ ET AJUSTÉ[168]

2.1. Les engagements du contrat d'avenir, déclencheurs d'une dynamique de négociations plurielles

L'accord signé le 24 juillet 2009 qui décline le Contrat d'avenir[169] pour la branche RCLS avec les partenaires sociaux a ouvert des négociations sur l'emploi, les classifications professionnelles et la place des formations qualifiantes dans cette classification. Des précisions sur les effets de cette impulsion sur la dynamique négociatoire de la branche sont apportées par le préambule de l'avenant n°11 du 31/03/2010 relatif aux classifications :

IDCC : 2060 - Avenant n°11 du 31/03/2010

Par accord de branche du 24 juillet 2009 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 relatif au contrat d'avenir pour le secteur de la restauration du 28 avril 2009, les parties signataires au présent accord ont arrêté que le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010 s'inscrirait et serait « associé aux négociations sur les classifications » permettant de « réviser les classifications, de reconnaître de nouvelles compétences et de créer un véritable parcours professionnel tenant compte des formations qualifiantes ou diplômantes.

Un calendrier social « soutenu », de septembre 2009 à décembre de cette même année, a abouti à la signature de plusieurs avenants et accords :

- Avenant n° 10 du 22 janvier 2010 relatif à la formation tout au long de la vie. Cet accord a été signé par la CFTC, la CFDT, la CGT et FO ;
- Accord de branche du 31 mars 2010 relatif à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Cet accord a été signé par la CFTC, CFDT, CGT et FO ;
- Avenant n° 11 portant sur les classifications professionnelles, signé le 31 mars 2010 par les cinq organisations de salariés représentatives[170].

Lors de cette séquence historique, les représentants des employeurs et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national (et qui ne sont pas tous signataires du texte conventionnel fondateur) ont été progressivement en capacité d'établir de nouvelles règles collectives pour orienter les politiques de formation des entreprises et encadrer leurs classifications internes. La coordination des négociations – voire leur conjonction, sur la formation professionnelle, sur la modification de la grille de classifications et sur la création d'une CPNEFP, est donc le parachèvement

[168] Voir aussi l'analyse de la grille de classification (annexe 1).

[169] Un contrat dit « d'avenir » a été signé entre le gouvernement et les organisations professionnelles de la restauration le 28 avril 2009. Ce contrat avait pour objet de fixer, en contrepartie de l'application par l'État d'un taux de TVA réduit à 5,5 % pour toute la restauration hors boissons alcoolisées, des engagements des professionnels de la restauration en matière de prix, d'investissements, d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés et de développement de l'emploi, pendant une durée de trois ans. Par avenant du 28 avril 2011, les parties ont prolongé et renforcé leurs engagements précédents jusqu'en juillet 2015 (cf. Bilan du contrat d'avenir dans la restauration, ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme, 23.11.2012).

[170] Un travail a également été amorcé sur la création des CQP correspondant aux compétences de la branche : CQP Elan, CQP Assistant de direction, CQP agent poly-compétent, etc. Il sera question plus loin dans cette monographie de ce travail paritaire toujours en cours.

dans ce registre des actions antérieures établissant l'autonomie de la branche. Comme le déclare en effet le préambule de l'avenant du 31.03.2010 au sujet du système de classification rénové (nous soulignons) :

IDCC 2060 – Av. 31.03.2010 (…) Complétée par l'avenant n° 10 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 22 janvier 2010 et par la mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNE RCLS), **cette négociation a pu prendre en compte la volonté des partenaires sociaux à édifier un système de classification offrant à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation**.

Malgré cette autonomie formelle appuyée sur la volonté patronale de négociation paritaire, les acteurs de la RCLS restent sous l'influence du système des acteurs du secteur des HCR pour ce qui concerne la gestion paritaire de la formation professionnelle continue, ce qu'illustre un nombre de voix très réduits dans le collège employeurs du CA du FAFIH (4 voix sur 100) et l'absence d'un compte financier en propre permettant la mise en œuvre des décisions de la CPNE RCLS[171]. Le retour des négociations de branche en commission mixte paritaire (CMP) à partir du milieu des années 2000 laisse supposer que ce volontarisme patronal avait atteint certaines limites.

2.1. Un système de classification reposant sur des critères classants et des emplois-repères

Le système de classification de la branche RCLS est une transposition du système mis en place par le secteur des HCR sur lequel est effectuée une série d'ajustements et de développement spécifiques. La grille de classification adoptée en 1999 dans la branche présente des caractéristiques qui ne seront pas modifiées substantiellement en 2010 en ce qui concerne la place primordiale des CQP et la reconnaissance de deux diplômes de l'éducation nationale : le CAP Cuisinier et le BTS Hôtellerie Restauration[172]. Avant l'instauration du système adopté en 2010, l'avenant n°2 du 02.05.2005 avait établi une grille de classification Cadres (qui ne porte en fait que sur les postes de direction d'un établissement) et l'avenant n°4 du 17.01.2006 avait porté sur les salaires et la classification des certificats de qualification professionnelle des industries hôtelières (CQPIH) « Agent de restauration » et « Assistant d'exploitation ». L'avenant du 31.03.2010 introduit un nouveau critère de classement, celui des « attitudes commerciales », et définit un coefficient supplémentaire dans la grille catégorielle des employés. Cinq critères classants (compétences et connaissances, contenu de l'activité, autonomie, responsabilité, attitudes commerciales) sont définis et précisés. Le critère *Compétences et connaissances* fait directement référence à son inscription dans la politique de formation. Nous le soulignons dans l'encadré ci-dessous en caractères gras.

IDCC 2060 - Av. 31/03/10 – article 1 (extrait)

Compétences et connaissances. Il s'agit de déterminer pour un niveau donné les connaissances exigées et la formation éventuellement requise pour accéder à ce niveau. Afin d'intégrer les spécificités du métier de la restauration libre-service et de créer une véritable dynamique de branche autour d'une **démarche de formation qualifiante,** les connaissances **reprises dans la convention collective font référence en priorité aux CQP créés et reconnus par la branche.**

[171] Au moment de l'écriture de la monographie en juin 2012.

[172] Cf. infra § 3 présentant les caractéristiques du système de classification.

Insistons sur un principe qui organise tout le système et toutes dispositions relatives à l'application de la classification, notamment en matière de certifications de branche : *« pour prétendre à un positionnement à un niveau et à échelon, le salarié doit répondre simultanément aux 5 critères »* de la grille de classification (avenant du 31.03.10). Autrement dit, les cinq critères contribuent avec le même poids au positionnement des salariés dans la classification. Leur positionnement dans la grille de classification de la branche permet donc aux salariés qui les obtiennent une progression dans la grille de classification. L'annexe classification de la convention collective liste les emplois repères qui ont été définis et hiérarchisés par la branche afin de guider les entreprises dans la mise en œuvre de la grille de classification. Il est précisé qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive mais des emplois les plus courants dans la profession.

Article 3.2 Avenant du 31 mars 2010

« Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres que celles des emplois repères de la présente convention collective nationale ou à un positionnement des emplois repères différent de celui de la convention collective nationale, l'entreprise conclura un accord afin de mettre en place les aménagements à cette classification adaptés à sa forme d'exploitation ».

Ainsi, les possibilités de progression salariale sont déterminées au sein d'espaces catégoriels. Ces derniers sont délimités par le croisement des emplois repères et des niveaux de la grille de classification.

Pour chaque emploi repère, le tableau ci-après indique les marges de progression.

Positionnement des emplois repères

	Employé						**Maitrise**						**Cadre**		
	Niveau I			**Niveau II**			**Niveau III**			**Niveau IV**			**Niveau V**		
Echelons	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**
Employé de restauration	↔	↔	↔	↔	↔	↔									
Secrétaire	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔						
Responsable de maintenance				↔	↔	↔	↔	↔	↔						
Adjoint d'établissement							↔	↔	↔						
Directeur d'établissement										↔	↔	↔	↔	↔	↔

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années, dont 1 an dans l'entreprise, bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire. L'expérience professionnelle est largement reconnue dans le système de classification comme un levier de progression, indépendamment de toute formation (même si l'expérience doit être adjointe d'une certification de la branche à partir du niveau III.1, cf. infra). La validation de certaines d'activités (missions de formation, missions d'animation ou d'organisation d'équipes) constitue d'ailleurs explicitement une condition alternative ou bien supplémentaire à la progression salariale conventionnelle.

L'objectif de la négociation de cette nouvelle grille de classification tient à la reconnaissance des qualifications professionnelles afin de faciliter la mobilité professionnelle au sein de la branche et de ses entreprises. La politique de la branche vise donc à qualifier une main d'œuvre peu qualifiée, lutter contre le *turn-over* et construire un parcours professionnel à l'aide de CQP multiprofessionnels (les CQPIH) ou spécifiques (les CQP RCLS) qui jalonnent la progression dans la grille de classification.

3. DÉFINITION DES EMPLOIS : LA PART BELLE DONNÉE AUX CQP

Cet accord de classification semble emblématique de la déclinaison de la politique de formation engagée par la branche des HCR à laquelle appartenait la branche des cafétérias avant 1998, car il reprend et adapte de manière spécifique un ensemble de dispositions concernant la création de formations diplômantes (un CAP) et qualifiantes articulées sur la création de CQP. A l'origine, dès la création en 1998 d'un système de classification propre à la branche RCLS, les CQPIH ont été utilisés dans la branche pour reconnaitre les acquis professionnels des salariés des cafétérias et chaînes.

Si quatre CQPIH sont à ce jour positionnés dans la grille RCLS, les CQP spécifiques de la branche dont la création est prévue ou en cours viennent s'y ajouter ou bien s'y substituer. La branche RCLS crée ainsi des certifications qui devraient permettre une mobilité à l'intérieur de ce sous-secteur de la restauration.

IDCC 2060 – Av. 31.03.2010 – article 2

(…) Conformément à la volonté des parties signataires du présent avenant de construire un véritable parcours professionnel tenant compte des formations qualifiantes ou diplômantes, il est convenu que :

– la branche des chaînes de cafétérias et assimilés sollicitera la CPNEFP RCLS pour engager au plus vite les travaux nécessaires à la création de certificats de qualifications professionnelles (CQP) permettant aux salariés d'acquérir une polycompétence et un professionnalisme dans un ou plusieurs secteurs donnés de la restauration libre-service. Dès lors qu'ils seront créés ces CQP dénommés à ce jour CQP Pole seront positionnés au sein de la grille de classifications annexée :

– au niveau I, échelon 3, pour 1 CQP Pole ;

– au niveau II, échelon 1, pour 2 CQP Pole au minimum.

– le SNRPO s'engage à négocier la mise en place d'un certificat d'aptitude professionnelle que les entreprises pourront décliner en leur sein au titre de la formation interne : dès lors qu'il sera créé, ce certificat d'aptitude professionnelle sera positionné au niveau I, échelon 3, de la grille de classifications ci-jointe.

La lecture de l'extrait de la grille de classification présenté ci-après montre que la logique d'étayage progressif des parcours professionnel sur les certifications de branche s'applique également au CAP lui-même, puisque, à l'instar des CQP, ce diplôme est positionné sur l'un des niveaux de la grille (*cf.* infra, place des diplômes et des certifications enregistrées au RNCP).

Grille de classification Cafétérias (extraits ; avec, en italique, les ajouts datant de 2010) : positionnement des CQP IH, CQP RCLS et diplômes

Niveaux	Echelons	Compétences (Connaissances)
Niveau I Statut employé	1 2 3	Connaissances élémentaires **CQPIH Recape** et/ou expérience professionnelle confirmée de 2 ans de service continus dans la branche dans les 3 dernières années dont 1 an dans l'entreprise, contrôlées par celle -ci **CQP Pole** et/ou formation interne validée par l'entreprise et/ou exp. prolongée et confirmée par l'entreprise dans un emploi N1 échelon 2 et contrôlée par celle-ci.[173]
Niveau II statut employé	1 2 3	**CAP cuisinier**, **2 CQP Pole** et/ou 2 formations internes et/ou exp. confirmée N1 éch. 3 etc. **CQPIH Agent de restauration** et/ou exp. confirmée N2, éch. 1 etc. **CQPIH Agent de restauration et expérience confirmée N2 éch.2** et/ou expérience confirmée N2 éch.2 etc.
Niveau III statut employé	1 2 3	**CQPIH Agent de restauration et expérience confirmée N2 éch. etc.** et/ou expérience confirmée N2 éch.3 etc. et validé etc. **CQPIH Agent de restauration** et/ou expérience N3 etc. **CQPIH Agent de restauration** etc.
Niveau IV statut agent de maitrise	1 2 3	**BTS hôtellerie/restauration** ou tout autre diplôme de l'enseignement supérieur, **CQPIH Assistant d'exploitation** etc. Idem et/ou expérience N3 éch. 1etc. Idem et/ou expérience etc.
Niveau V statut cadre	1 à 3	Même niveau de compétence niveau IV. 3 + expérience professionnelle confirmée dans l'entreprise

Les travaux de la CPNEFP doivent permettre de créer de nouveaux CQP afin de jalonner le parcours professionnel des salariés de la branche. L'accord du 22 janvier 2010 qui vise la déclinaison de l'ANI de 2009 sur la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit des dispositions importantes quant à la reconnaissance des compétences acquises par la formation professionnelle, des formations qualifiantes et/ou diplômantes comme facteur de sécurisation des parcours professionnels. La CPNEFP définit et reconnait les qualifications lui apparaissant devoir être développées et pouvant être préparées et validées notamment dans le cadre de l'alternance ou par la voie de la VAE.

A côté des CQP propres à la branche RCLS, la CPNE doit maintenir dans ce modèle de polyvalence qualifiée les qualifications professionnelles de la CPNEIH (les CQPIH) de façon à donner accès à ses adhérents ayant une large gamme de restauration aux moyens de mettre en place les CQPIH, tels que ceux de Cuisinier ou de Serveur. Pour une nouvelle branche cherchant l'autonomie, l'écriture des référentiels est une action stratégique. En effet, ils doivent rester compatibles avec des évolutions du périmètre d'activités des enseignes :

> *« Dans l'écriture de référentiel, répondre à tous n'est pas possible, d'où la rencontre avec CPNE IH pour ouvrir l'accès à leur CQP là ou RCLS ne fera pas de référentiels. Des*

[173] Seront positionnés à ce niveau le CQP ELAN qui remplacera le CQPIH Recape et le CAP en projet évoqué par l'article 2 de l'avenant du 31.03.10 (cf. supra).

entreprises ont des concessions sur autoroutes et les marchés demandent qu'elles aient une large gamme de restauration. Il y a des cuisines arrières communes avec des cafeterias et des sorties en enseignes avec des personnels communs. Il y a donc des entreprises de la RCLS qui font du service à table mais on n'écrira pas de CQP sur le service à table car ce n'est pas notre métier, nous n'aurons pas de membre de jury… On demande aux entreprises ayant ce besoin de vérifier l'existence des CQP IH pouvant les intéresser pour les passer avec la CPNE IH, Serveur notamment, pour éviter de faire un « CQP E. »[174] *inattribuable si un salarié de l'enseigne est dans le jury. Mais comme il n'y a pas de positionnement dans la grille RCLS, on commence à faire des passerelles avec la CPNE IH… »* (SNRPO)

La part belle est donc faite aux CQP dans la grille de classification par rapport aux diplômes de l'éducation nationale. Selon les acteurs patronaux de la branche, ils visent à qualifier la main-d'œuvre, reconnaitre l'expérience professionnelle acquise dans le secteur de la restauration en général, et construire un parcours professionnel par une mobilité verticale et horizontale (polycompétence) dans la branche de la restauration. La règle d'or du système socioproductif de la restauration de chaînes est la « marche en avant » et on perçoit finalement comment les certifications de branche lui donnent une existence dans le registre de la qualification. Cette norme[175] détermine en effet une organisation du travail dans laquelle chaque séquence d'activités peut faire l'objet de certification distincte (CQP Pôle) et où la succession des séquences peut aussi être combinée dans des certifications (de poly-activité ou de responsabilité). Mais, comme l'interroge un négociateur syndical, la tendance à l'externalisation par location-gérance-franchise ne risque-t-elle pas d'exclure une part croissante des salariés des promesses de ce processus vertueux ?

La coexistence temporaire ou indéterminée de ces certifications et le remplacement des CQPIH par des CQP RCLS s'explique aussi par la problématique de la branche par rapport à l'offre de certification. D'une part, l'antériorité des CQPIH justifiait leur maintien dans la mesure et ils continuaient à répondre aux besoins des entreprises pour la formation et l'évaluation des salariés. La CPNEIH siégeant en juillet 2012 a confirmé qu'une enseigne ou existe un service d'étage en hôtellerie pourrait continuer à accéder à un CQPIH alors qu'une autre enseigne s'est vue donner la possibilité d'un accès temporaire à un autre CQPIH dans l'attente de la mise à disposition du CQP RCLS adéquat. D'autre part, la rhétorique patronale de la « spécificité » de la branche sur laquelle s'est construite l'autonomie à l'égard du secteur des HCR implique la mise en œuvre concrète des moyens permettant de répondre aux priorités de formation des enseignes. Le constat de divergences fortes sur le contenu des métiers, entre la restauration traditionnelle et la restauration en libre-service des cafétérias, va aussi conduire la CPNEFP à déposer un référentiel spécifique en arguant d'une inadaptation de la fiche ROME « Personnel polyvalent de restauration » (G 1603), qui correspond selon la présidente de la CPNE RCLS aux activités de la restauration rapide (préparation de sandwichs et salades), et ce bien que le périmètre de cette fiche mentionne l'employé de cafétéria.

3.1. Une nouvelle offre en CQP

« On a fait une CPNE extraordinaire en septembre 2011 où l'ensemble des responsables de formation de la branche sont venus exposer leur politique d'entreprise et leur priorités pour la création des CQP, et c'est comme cela que l'on créé notre calendrier de référentiels » (SNRPO).

[174] C'est-à-dire spécifique à une unique enseigne.

[175] En agroalimentaire et en restauration, lors de la fabrication d'un aliment, toutes les opérations unitaires doivent se succéder dans le temps de façon séquentielle et à des emplacements différents, de la matière première jusqu'au produit fini, sans retour en arrière ou croisement des circuits (source : Agefaforia, 2008).

Dans la branche RCLS, l'évolution de l'offre de CQP se traduit par les changements suivants :

a. Le CQPIH RECAPE (reconnaissance des aptitudes à l'emploi) positionné au niveau I.2 sera remplacé à terme par le CQP ELAN qui reconnaît les compétences de base communes à plusieurs postes tenus par des débutants. Ce dernier est créé en 2012 par la CPNEFP RCLS pour répondre à un besoin d'adaptation aux activités dans les enseignes.

   « RECAPE est le référentiel d'un parcours d'intégration dans une entreprise des IH, [sans] degré d'exigence ni de tronc commun. Dans la RCLS on voulait un CQP qui donne un élan, on a décidé d'un référentiel commun. La discussion a porté sur ce que le salarié doit absolument savoir-faire quel que soit le poste » (SNRPO).

b. Le CQPIH « Agent de restauration » est positionné au niveau II.2. Il sera aussi remplacé à terme par le CQP « Agent poly-compétent de restauration » en cours de création en 2012.

   « Là où les IH donnaient une liste de métiers [d'activités](…), RCLS doit indiquer des compétences transverses quand on est agent de restaurant car c'est le noyau fort (…) c'est devenu une hérésie de scinder la marche en avant du produit en cinq métiers : de la réception à la salle et la caisse, alors que pour être agent de restaurant [en cafétéria] il faut avoir tout fait, y compris réception et caisse » (SNRPO).

c. Le CQPIH « Assistant d'exploitation » positionné au niveau IV.1 est en cours de révision par l'association issue de la CPNEFP RCLS[176].

d. La révision du CQPIH « Exploitant en restauration », accessible uniquement par VAE et qui n'est pas positionné dans la grille de classification, est également prévue en 2013.

En ce qui concerne les agents de maitrise et les cadres, les CQP devraient contribuer à résoudre les difficultés de recrutement et de fidélisation des managers (*cf.* verbatim infra « des enjeux différenciés… »). Plus généralement, les certifications de la branche apparaissent clairement comme des instruments jouant sur deux registres.

Le premier est celui de la classification dans la hiérarchie salariale et de la gestion des parcours. Même si, jusqu'à un certain niveau de classification (niveau III, échelon 1), l'obtention d'un CQP n'est pas nécessaire pour progresser. La formule qui est employée dans la définition des emplois à ces niveaux (nous soulignons en gras la condition) est *« a un CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience, etc. e**t/ou** une expérience confirmée…»*. Elle est expliquée par le négociateur patronal :

« Le CQP est un des critères classants de la grille mais ce n'est pas un passage obligé. Il y a toute une liste de compétences et l'obtention du CQP ne donne pas un niveau, un échelon et un salaire mais cela constitue un critère pour les avoir. Jusqu'au niveau 3 échelon 1, c'est un critère [alternatif] avec le parcours professionnels dans l'entreprise : pour ne pas freiner les collaborateurs dans les entreprises [qui ne sont] pas aussi structurées ou organisées (…), pour monter dans le grille sans CQP (…) » (SNRPO).

A partir du niveau III, échelon 2, l'emploi est défini par l'association d'un CQP et d'une expérience confirmé dans un emploi d'un niveau immédiatement inférieur. Le second registre est celui de l'évaluation des salariés, les CQP permettant une approche spécifique tenant compte du fonctionnement propre des entreprises. Ils répondent aussi à une recherche de qualification des postes de travail. L'explication se poursuit donc ainsi :

« Dans les entreprises, il y a des parcours de formation pour monter en grille interne puisque chaque entreprise se réapproprie la grille de classification pour s'en créer une. Mais si il faut uniquement un diplôme pour monter en classification, on risque un oubli des postures générales et du coup les entretiens annuels d'évaluation et tout le parcours managérial perdent de leur sens. Dire à un manager de positionner les gens en les faisant monter alors qu'il suffit de signer une

[176] Ces deux derniers CQP ont été intégrés dans la grille de classification par avenant du 17/01/2006.

feuille d'émargement, c'est perdre des dynamiques de compétences. D'où le « et expérience professionnelle» [accolé à la condition d'obtention d'un CQP]. Avoir le CQP validé ne donne pas la dynamique commerciale, les postures… la personne peut ne pas être complétement autonome et se trouver en posture de développement » (SNRPO).

L'autonomie reconnue aux entreprises pour organiser leur propre combinaison des outils de gestion des ressources humaines signifie aussi que la chambre patronale a conscience du fait qu'il peut y avoir une *« incompréhension »*, des *« inquiétudes des entreprises dans une branche nouvellement autonome »* et qu'il convient de laisser des possibilités d'agir avec d'autres modes de progression salariale. Pourtant, la chambre patronale dispose d'une représentation très élaborée de la correspondance entre la division des tâches et les étapes de la certification. Ce système repose sur des CQP dénommés « Pole » que l'accord de formation professionnelle du 22/01/10 et l'accord de classification du 31/03/10 dans son article 2 engagent la branche à créer. Ces CQP doivent permettre d'acquérir une « polycompétence » et un « professionnalisme » dans un ou plusieurs secteurs donnés de la restauration de libre-service. Dès qu'ils seront créés, ces CQP seront positionnés dans la grille de classification au niveau I.3 pour 1 CQP Pole et au niveau II.1 pour 2 CQP Pôle au minimum. Le premier pôle est le *« secteur des débutants (préparations froides, buffet) » :*

« L'évolution se ferait ensuite vers un second pôle, froid ou chaud. On ne le sait pas encore. [C'est un] petit territoire sur 1er niveau [de classification dans le statut employé], avec 1 ou 2 métiers de ce territoire : fabrication des salades, ensuite assemblage de buffet sur [le niveau] 1.2… Sur [le niveau] 1.3, on connait tout son périmètre de préparation et de service sur le froid. [ensuite] Passer sur l'échelon 2, au même niveau mais avec un 2ème pôle, par exemple sur le chaud, [en] tendant vers Agent de restauration qui a une vision globale du restaurant » (SNRPO).

Ces CQP Pole concourent à développer la double fonction du système de certification de branche, progression salariale et gestion d'une part, évaluation d'autre part, qui est mis en place pour le niveau intermédiaire des employés. Les caractéristiques de la grille RCLS paraissent donc bien être aussi comprises au regard des enjeux du « différentiel de classification » avec les HCR. Le CQP IH « Agent de restauration » est en effet classé niveau I.2 et I.3 dans la CCN des HCR, alors qu'il est classé au niveau II dans la CCN Cafétérias et assimilés chaînes.

« Il y a 2 CQP Pole sur le niveau 2. On les a créés dans la grille de classification sans qu'ils existent parce que l'expérience des entreprises qui ont déployé les CQP IH montre qu'on proposait des diplômes aux entrants et au bioman[177]*. Au milieu, pas de sécurisation ni [de] diplômes pour les autres, pas de reconnaissance de branche. Les CQP Pole vont mettre en place des étages, sécurisant et validant par diplômes l'expérience en entreprise. Devenir agent de restauration est plus simple en structurant ce qui a été acquis : CQP Elan, 1 pole, 2ème pole, …. Arriver sur [le CQP] Agent de restauration sera plus court puisque qu'il y a des étapes préalables »* (SNRPO).

En effet, selon l'association issue de la CPNEFP, le CQP Agent poly-compétent de restauration doit être créé dans l'optique de pouvoir permettre l'écriture des CQP Pole en 2013[178].

[177] Dans le jargon des HCR, le « bioman » désigne l'agent polyvalent de restauration.

[178] *« Les compétences socioprofessionnelles et techniques contenues dans ce référentiel seront évaluées dans un périmètre professionnel défini englobant plusieurs pôles de l'entreprise »*, projet de référentiel, ACPE-RCLS.

3.2. Place des diplômes et des CQP dans l'accord

Alors que le CAP Cuisinier et le BTS Hôtellerie Restauration sont déjà positionnés dans la grille (*cf.* supra tableau présentant la grille), la branche s'est aussi engagée à négocier la mise en place d'un autre CAP que les entreprises pourront décliner au titre de la formation interne, en réponse à l'inadaptation des autres diplômes[179]. Le CAP Cuisiner est lui-même situé en dessous du CQPIH Agent de restauration. Pourquoi ?

> *« Très peu de compétences en cuisine sont utilisées en assemblage... C'était une demande des organisations syndicales [maintenir le CAP] mais cuisinier n'est pas un emploi repère. Le cuisiner existe chez l'enseigne D., [on aura] donc plus d'exigence sur la partie cuisine et fabrication dans le CQP agent de restauration »* (SNRPO).

L'absence de fabrication des aliments dans la restauration de chaînes (sauf dans deux enseignes faisant figure d'exception conduisant à élaborer des compromis avec la CPNEIH) justifie le désintérêt de la branche pour le Bac pro en restauration, le CAP Cuisinier représentant une réponse suffisante. Pour la chambre patronale, la redéfinition - délicate - du fonctionnement des relations avec le FAFIH, notamment par la création d'un grand compte attitré à la CPNE RCLS, devrait à l'avenir permettre d'établir une gestion des moyens intégralement au service des orientations spécifiques de la branche. Bref, la position de la chambre patronale paraît se résumer à l'affirmation selon laquelle *«les diplômes de l'éducation nationale ne correspondent pas »* aux métiers. Un dispositif de formation pouvant permettre de les préparer, tel le contrat de professionnalisation, est donc dévolu en priorité aux CQP. Le faible poids de l'apprentissage et de l'alternance au regard de l'importance accordée au CQP indique aussi que la branche tend à concevoir son rôle dans le registre de l'élaboration et la diffusion de ses propres ressources, et non dans celui de la mobilisation des normes externes :

> *« La politique de CQP est une réponse à notre impossibilité d'intégrer l'apprentissage, du fait de l'absence de référentiel métier et de référentiel de l'éducation nationale »* (SNRPO).

Le CAP Agent polyvalent de restauration pour la chambre patronale est distinct du CQP. Par rapport à celui-ci, le CQP d'Agent poly-compétent de restauration, en plus d'apporter une notion de polycompétence pouvant être appréciée plus positivement que celle de polyvalence, exclut les fonctions de services au client et, dans une moindre mesure, de production culinaire (davantage présente dans le bac pro Restauration et exclue des CQP RCLS). Mais quelles compétences supplémentaires ce CQP va-t-il certifier ? Pour des représentants syndicaux, la question reste en suspens.

Enfin, l'inscription au RNCP des CQP RCLS n'est pas une démarche systématique, puisque les CQP ELAN et les CQP Pôle sont des certifications construites soit sur des périmètres d'activités extrêmement réduits, soit sur des connaissances générales requises pour accéder aux postes de travail. La référence aux emplois repères et aux fiches ROME permet d'évaluer la pertinence ou non de la démarche.

> *« On ne pourra pas inscrire ELAN au RNCP car il n'est pas lié à une fiche ROME ou à un emploi repère, il n'y a pas de référentiel [d'emploi]… [CQP] Agent de restauration, [CQP] adjoint de direction : oui car [ils] sont sur des emplois repères. Pour CQP Poles, probablement non car ce ne sont pas des emplois repères mais des pôles spécifiques. Directeur de restaurant : oui »* (resp. ch. pat.).

Les orientations exprimées par les représentants de la chambre patronale de la RCLS semblent montrer que la politique de la branche relève d'une approche globale des questions de classification, de

[179] Il serait intéressant d'interroger les acteurs sur l'intérêt du Bac pro restauration pour les recrutements au niveau III (employé) sur l'intérêt d'une équivalence avec le CQP.

formation et d'emploi. Le système de classification est prévu pour laisser une forte autonomie à de grandes entreprises qui conçoivent et développent leur propre politique de formation et peuvent aménager la grille de branche en ajoutant des emplois dans la hiérarchie des emplois- repères.

4. LES ENJEUX DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX

4.1. Des enjeux différenciés par leur origine syndicale ou patronale

Si, initialement, les enjeux centraux de l'autonomie de la branche ne relevaient pas du thème de la formation, la régulation de la formation au niveau sectoriel est devenue assez rapidement un enjeu mobilisateur.

> *« Quand la convention collective a été étendue, la problématique formation ne se posait pas plus que ça. On était rattaché à la CPNE des Industries Hôtelières (…) On a pris l'opportunité de la renégociation sociale pour créer notre CPNE et prendre notre autonomie. »* (SNRPO).

La chambre patronale argumente pour une détermination autonome de la politique de formation de la branche - et de son financement en vertu de la spécificité des activités de travail dans les enseignes :

> *« On avait du mal à trouver une identité dans la CPNEIH car on y était beaucoup plus dans des métiers-repères techniques où la formation initiale et l'apprentissage sont puissants. Notre grande différence est que quiconque peut travailler dans les cafétérias* [et que] *à partir du moment où il a un savoir-faire et un savoir être commercial, on va s'occuper du reste. La montée en puissance, c'est quand on rentre. C'est un peu du marketing, mais le parcours professionnel sécurisé, la progression, tout ce qui est à la mode en sécurisation des parcours a beaucoup de sens pour nous. Parce que* [c'est] *dans nos entreprises que la formation se fait, et pas avant. »* (SNRPO).

La nécessité de négocier la structure d'une politique de branche parait surtout répondre à un besoin d'ajustement collectif[180] des instruments de certification et des financements de la formation au service de la gestion d'une main d'œuvre caractérisée par son faible niveau de qualification initiale et sa volatilité. Tout en reconnaissant la pénibilité des conditions de travail (horaires atypiques) et l'ampleur des exigences de formation, le discours du représentant patronal exprime une logique de la construction des parcours professionnel par les qualifications spécifiques à sa branche comme dispositif répondant aux contraintes de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents de maîtrise.

> *« A l'origine de notre réflexion, la question des difficultés de recrutement des agents de maîtrise, en fonction du niveau de base des candidats ou de leur orientation par dépit [défaut] (…) La logique de la montée en compétences des employés vers ces postes est redéfinie avec la politique du CQP en visant des recrutements des assistants d'exploitation à 50% interne. L'employé doit accepter de s'investir dans le management et la gestion, de passer les CQP de pôles (production, salle, laverie, caisse) et le CQP agent de restauration. Les contraintes du métier sont les plannings horaires mais le pas de la mobilité peut être franchi plus rapidement*

[180] Rappelons que l'acteur patronal regroupe une dizaines d'enseignes dont un très petit nombre concentrent la majeure partie des effectifs : « dans notre branche, on a 7 ou 8 entreprises, ce qui fait qu'en termes de consensus, c'est plus simple » (sec. gen., ch.pat.).

(…) Si notre dispositif fonctionne, un accord pourrait instituer cet objectif de recrutement interne dans quelques années (…) Le collaborateur recruté par la voie de la promotion interne est beaucoup plus fidèle » (SNRPO).

Du point de vue de l'acteur patronal, l'enjeu principal des négociations relative aux classifications, à l'insertion et à la formation est d'établir des conditions d'attractivité et de fidélisation non seulement des employés, c'est-à-dire des agents de restauration, mais surtout pour les agents de maîtrise. Cette volatilité professionnelle est bien connue du négociateur patronal :

« Le recrutement externe de la maitrise donne lieu à un turn-over important, car les gens entrent pour une période donnée. Soit, ils ont un parcours dans l'enseigne et sont lassés du métier. Il y a un problème ensuite de pyramide des âges pour la mobilité vers les emplois fonctionnels. Ils peuvent aussi partir pour d'autres filiales avec des passerelles… soit, ils se vendent très facilement ailleurs car ils sont su gérer des business units avec des démarches commerciales » (SNRPO).

Les acteurs syndicaux situent principalement les enjeux dans le registre de la reconnaissance salariale de l'expérience professionnelle et de la dévalorisation des métiers. Leurs arguments reposent explicitement sur une définition de la qualification qui intègre le triptyque « formation-classification-salaire». Cette définition reste un point convergent du discours syndical et se décline dans des situations de négociations variées. Ils dénoncent le moins-disant social d'une branche dont la chambre patronale refuse de négocier l'obtention d'une prime TVA ou certaines dispositions de protection sociale complémentaire. Les négociateurs notent cependant des différences de positionnement entre les deux leaders du secteur :

« Le groupe C. fait du lobbying pour maintenir une restriction salariale alors que F. cherche à obtenir des moyens de financement de ses formations » (OS2).

La proximité des négociateurs syndicaux avec les réalités du travail et les pratiques professionnelles leur donnent des atouts pour défendre les métiers :

« Un problème était que [le négociateur patronal] ne voulait plus reconnaitre le métier de cuisinier et le CAP ! On est dans une tendance à la dévalorisation des métiers avec le développement des CQP pole qui concernent les employés polyvalents de cafétérias, alors qu'il existait plusieurs métiers : caisse, laverie et cuisine » (OS2).

La recherche de complémentarité entre le système de classifications et la politique salariale de la branche s'exprime dans des revendications syndicales qui articulent l'obtention des CQP et la revalorisation des bas salaires. Cette position s'observe d'ailleurs bien antérieurement à la négociation préparatoire à l'accord de 2010. Ainsi, *« la CFDT a proposé de mettre le CQP Agent de Restauration (validé par le diplôme professionnel une fois obtenu) au niveau N2 E2 pour différencier ces salariés qui auront fait des efforts particuliers dans la Branche et de permettre une reconnaissance particulière en matière de salaire »* (source : compte-rendu Cfdt Services de la CMP du 15.11.05). Certains négociateurs de l'avenant de 2010 reconnaissent sans difficulté la nécessité de stabiliser les salariés par une qualification appropriée, le turn-over étant réputé très élevé (50% environ selon une source syndicale) - sauf si les conditions salariales sont rendues plus favorables notamment grâce à un 13ème mois. Des tensions supplémentaires dans le travail sont aussi identifiées en rapport avec l'intégration permanente de nouveaux salariés qui alourdit les tâches des salariés en poste (OS1).

«On a vu qu'on pouvait récupérer des financements pour la formation avec la baisse de la TVA. Le point de départ, c'était justement qu'il n'y avait ni de certifications de branche, ni de parcours qualifiant pour la RCLS… d'où un accord unanime » (OS1).

4.2. Un compromis acceptable autours des enjeux de progression professionnelle

Le compromis s'élabore par une conciliation des intérêts communs autour du développement de la progression salariale grâce au CQP et de l'introduction d'un niveau supplémentaire.

> *« Il nous faut donc pouvoir reconnaître la compétence et la connaissance de nos collaborateurs sachant que dans le même temps, avec les organisations syndicales, il y a aussi le débat sur le retour sur l'investissement du collaborateur dans un parcours de formation donné et sa reconnaissance en termes de salaire (…) Il manquait un espace pour pouvoir établir un parcours professionnel et pour donner à la pente de la grille de salaire un sens de façon à ce [que] la progression des collaborateurs [se fasse] sur des compétences reconnues et non pas sur de la subjectivité (…) On a voulu mettre de l'objectivité au titre d'un parcours, ce parcours se traduisant dans la grille de classification et par voie de conséquence sur une grille de salaires, notamment en créant d'abord d'un nouveau niveau pour les employés (…) et en positionnant dans cette grille un parcours professionnel, à la fois par des dispositifs classiques d'expérience et d'années de pratique professionnelle. Les CQP sanctionnent, selon une déclinaison (agent de restauration, assistant d'exploitation), un parcours »* (SNRPO).

L'élaboration d'un nouveau système de classification a donné lieu à l'introduction d'un nouveau critère. Dans quels termes les négociateurs ont-ils effectué l'apport du critère de l'attitude commerciale ? Si pour le négociateur patronal, *« elle est extrêmement importante dans nos métiers »*, il y a néanmoins eu de longues discussions sur ce critère *:*

> *« y compris sur le critère attitude commerciale qui est un critère subjectif. On sait que c'est un élément laissé à l'appréciation de l'employeur. Personne* [parmi les syndicats] *n'était pour, mais c'est un compromis des organisations syndicales pour définir un cadre d'évolution des parcours »* (OS1).

Un négociateur souligne la durée des travaux préparatoires :

> *« Il a fallu plus d'un an pour mettre en place cette une nouvelle classification qui permette d'améliorer le parcours professionnel des employés »* (OS2).

Une difficulté à laquelle sont confrontés les négociateurs syndicaux est de parvenir à concilier leurs mandats dans les institutions représentatives du personnel des enseignes (principalement CCE et DSC) avec le mandat de branche. Ces mandats internes leur permettent d'observer que les politiques menées dans les entreprises, notamment sur le plan salarial, déclinent de manière insuffisante les acquis conventionnels. Le compromis social aboutissant aux avenants n°9 et n°10 paraît donc résulter de la convergence de positions étayées sur des définitions différentes de la sécurisation des parcours et de la nécessité de définir une politique de branche. Les participants à la CPNEFP, représentants d'employeurs et certains représentants de salariés, attestent de l'application de la nouvelle grille et de l'intérêt d'un travail transverse au niveau de la branche, malgré des spécificités assez fortes dans les entreprises. L'hypothèse reste à vérifier, notamment auprès d'acteurs d'entreprises.

4.3. Une politique visant à soutenir des agencements internes ?

Les principales enseignes de la RCLS appliquent en leur sein des règles de classification dont les déterminants peuvent être recherchés dans un certain modèle de gestion de la main d'œuvre et dans des conditions d'emploi caractérisées par la polyvalence, la flexibilité dans les postes d'employés et une rigueur salariale. Une organisation de salariés telle que la CFDT s'appuie d'ailleurs sur les acquis de la branche pour s'opposer aux positions d'un employeur moins-disant sur le plan salarial (nous soulignons).

« *Ce projet [de nouvelles classifications d'entreprise] pour les Employés Responsable d'Ouverture apporte une augmentation du taux horaire du fait de l'intégration de la prime de responsabilité, mais les laisse au même niveau et même échelon, sans reconnaitre sur cette nouvelle grille de classification leur parcours professionnel, pour certains salariés depuis plusieurs années (…)* ***Malgré le travail pendant plus d'une année sur la branche professionnelle, avec un consensus unanime des partenaires sociaux, pour construire un véritable parcours professionnel****, tout ceci est gommé sans concertation de la représentation nationale de l'entreprise et sans véritable négociation préalable, ceci est un déni de démocratie sociale.* » source : Déclaration de la CFDT Casino Restauration, Consultation du Comité Central d'Entreprise sur le projet d'Accord de révision de l'Accord Passerelle du 15/12/2000 sur la mise en œuvre des nouvelles Classifications.

Pour plusieurs organisations syndicales, les augmentations salariales dans certaines enseignes sont d'ailleurs insuffisantes et ne permettent pas la signature des négociations annuelles obligatoires sur les salaires (NAO). Dans quelle mesure peut-on parler alors de sécurisation des parcours pour les salariés les moins qualifiés ? L'objectif prioritaire du contrat de professionnalisation, de la période professionnalisation et de la VAE est l'obtention de l'un des CQP ou des CPQIH positionnés dans la grille de classification, et, dans une moindre mesure, de diplômes de l'Education nationale. En dépit du positionnement du CAP et du BTS dans la grille, le mode d'acquisition de la qualification affirmé est l'expérience professionnelle acquise dans l'entreprise et validée par une certification de branche. Ainsi, la construction d'un système de qualifications de branche au moyen de CQP paraît établir une certaine forme de certification de la polyvalence avec les CQP Pole et Elan. Un négociateur issu d'une organisation de salariés évoquait a contrario la dévalorisation et la déqualification des métiers de caisse, de laverie et de restauration dans les organisations de travail. Il rappelait que le maintien du CAP Cuisiner dans la grille a fait l'objet d'un compromis important de la part de la chambre patronale. Peut-on alors parler d'une résistance de métier par la reconnaissance d'un diplôme face à un modèle de polyvalence ?

La mention de la « pluri-compétence des salariés » dans l'avenant n°10 est significative de la reconnaissance au niveau de la branche de certains enjeux qui affectent le travail des employés. Pour la partie patronale, les CQP *« vont aider à placer les collaborateurs sur différents postes et donc sur des plages horaires plus longues (caisse, production) »*, apportant des solutions aux contraintes du temps partiels et des horaires de service fractionnés. Or cette nécessité de la polyvalence, qui correspondrait selon le discours patronal à une adaptation des emplois à l'organisation du travail, trouve certaines limites dans la variété relative des modes de production, comme le montre une évaluation de la méthode de recrutement par simulation[181] réalisée en 2010 pour Pôle Emploi :

> *« L'insatisfaction peut aussi relever des exercices composant la séance d'évaluation, mal adaptés selon l'entreprise à la réalité du métier. C'est le cas pour plusieurs entreprises du métier d'EPR, avec les subtilités à intégrer entre les différences de positionnements et de métiers de l'offre de service des grandes enseignes : entre fast-food (EPRR) et cafétéria (EPR)[182], ou bien au sein même des cafétérias, entre celles qui sont en libre-service et celles qui servent à la place, celles qui préparent des plats frais et celles qui font de l'assemblage de plats pré-cuisinés... Autant de spécificités métiers qui sont à prendre en compte car elles impactent directement la pertinence des exercices. »*

[181] Sur cette évaluation, voir : Pôle Emploi, Evaluation de la méthode de recrutement par simulation, Les Cahiers Etudes, 9, sept. 2010, 59 p.

[182] EPRR : employé polyvalent de restauration rapide ; EPR : employé polyvalent de restauration

4.3.1. Outiller la politique de formation des enseignes par les CQP ?

Une question parait se poser à l'issue de cette monographie. Les CQP RCLS correspondent-ils à un modèle sectoriel de recrutement et de mobilité de la main d'œuvre de statut employé ? En répondant par l'affirmative, on perçoit comment la branche RCLS cherche à outiller des enseignes adhérentes avec des certifications adaptées à leurs enjeux internes. Cette observation – qui pourrait ne pas être valable pour les deux principales enseignes, dont les politiques sociales en matière de certification sont très individualisées, - doit être resituée dans un contexte où la politique de mobilisation du personnel mise en œuvre s'appuierait principalement sur la valorisation de la promotion interne, et sur une stimulation de l'engagement au travail par des promesses d'évolution. Les certifications de branches vont en sanctionner les étapes. Nous ne développerons pas cette analyse mais il semble également que ces caractéristiques iraient de pair avec une ouverture aux jeunes actifs peu ou pas diplômés, selon une logique similaire à celle de la grande distribution (Bernard, 2012).

4.3.2. Un volontarisme patronal pour une politique de branche relativement autonome en matière de qualifications

La politique de formation de la branche est définie au niveau conventionnel par plusieurs volets négociés en 2009 et en 2010. La prégnance des problématiques d'emploi, notamment en ce qui concerne le recrutement des salariés et leur conservation chez leur employeur, dans les termes mêmes servant à définir la politique de formation mérite d'être, au préalable, soulignée. Celle-ci trouve une première expression dans un accord cadre passé en novembre 2006 entre le SNRPO, l'ANPE et l'UNEDIC visant la mobilisation du SPE et des enseignes de la RCLS pour déployer conjointement des dispositifs de formation et de retour à l'emploi. Il s'agit notamment d'encourager dans les enseignes le recours aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation au bénéficie des jeunes et des salariés privés d'emplois d'horizons professionnels divers. Bien que cet accord n'ai pas été suivi de réalisations notables, à l'inverse de ceux passés directement entre les grandes enseignes et le SPE, il a été *« une première étape dans la réflexion sur la valorisation de tentative de mise en place des CQP »*(nég. ch. pat.) qui vont constituer l'instrument central du volet dédié aux certifications professionnelles dans la politique de formation de la branche. Ce volet est articulé de manière très significative au volet « insertion » de cette politique par l'avenant n°7 du 15 janvier 2009 qui définit le cadre d'une politique d'insertion professionnelle dans la branche. Son préambule affirme que les emplois de la restauration libre-service ne requérant aucun diplôme professionnel à l'embauche, les entreprises voient se présenter en recrutement des publics diversifiés et parfois très zappeurs (sic). Par quels moyens les enseignes peuvent-elles alors chercher à fidéliser leurs salariés ?

> *« L'idée est que nous sommes un métier de premier emploi et que nous le resterons. Mais un certain nombre de collaborateurs qui entrent pour un 1er emploi restent. Ces collaborateurs, en fonction des enseignes, ont des dispositifs de reconnaissance, de parcours professionnels, mais avec des hauts et des bas (…) l'idée de la branche est de se structurer pour permettre à tout un chacun qui entre dans ce métier un peu par hasard de s'y investir et de s'y inscrire si son souhait est d'y rester »* (SNRPO).

Pour répondre à cet enjeu, la politique d'insertion vise, selon les termes de cet avenant n°7, « une meilleure intégration de tous les profils des nouveaux embauchés quelques soient leurs expériences professionnelles préalables, afin de les fidéliser et offrir à ceux qui le souhaitent la possibilité d'avoir un véritable parcours professionnel ». Les CQPIH apparaissent comme l'un des moyens prédominant d'activation de cette politique, à la suite de dispositions formulées dans des termes plus généraux :

- Renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement professionnel en proposant des stages ;
- Favoriser la gestion prévisionnelle des recrutements pour permettre des parcours d'intégration adaptés à chaque profil ;

- Faire connaitre les CQP et les dispositifs de formation qualifiante dès l'intégration des salariés : CQPIH RECAPE, CQPIH Agent restauration, CQPIH assistant d'exploitation, CQPIH cuisine ; et
- [construire des] Actions visant à professionnaliser et à assurer l'employabilité des salariés de la branche : période de professionnalisation pour préparer des formations qualifiantes notamment les CQP reconnus dans la branche, mise en œuvre de la VAE.

Lors de cette phase de déploiement de la négociation de branche, les acteurs sociaux cherchent alors à définir comment le développement des formations qualifiantes peut devenir un instrument de la sécurisation des parcours professionnels. Les accords classification et formation professionnelle sont construits de manière coordonnée : déclinant l'ANI du 7 janvier 2009, l'avenant n°10 du 22 janvier 2010 va porter diverses dispositions sur la Formation professionnelle tout au long de la vie et l'avenant n°11 du 31 mars vise à réviser les classifications et à reconnaitre de nouvelles compétences afin de créer un parcours professionnel tenant compte des formations qualifiantes ou diplômantes. Ce dernier complète donc l'ensemble des dispositions concernant la formation professionnelle, y compris la mise en place de la CPNEFP décidée simultanément. Ces négociations sur plusieurs thèmes convergents permettent aux partenaires sociaux de la branche d'édifier un système de classification devant offrir *« à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation »* (acc.br. 24.07.2009).

4.3.3.Mais une politique encore dépendante du FAFIH

La politique de certification très active du FAFIH a précédé l'intervention de la branche RCLS dans ce domaine auprès de ses enseignes. Dès les années 1990, le choix des CQP résultait du constat fait par l'OPCA selon lequel l'offre de diplômes de l'Education nationale ne répondait pas aux besoins des entreprises, comme Grimault et Tuchszirer (2008) l'expliquent en introduction à leur étude de cas relative à l'entreprise Flunch et à son action collective de VAE. Le directeur des ressources humaines de cette entreprise rappelle à l'époque une origine différente des CQP : *« dans l'hôtellerie et la restauration, les CQP sont nés d'une volonté des organisations syndicales de salariés. Cette volonté a rencontré celles des syndicats patronaux qui ont compris l'intérêt pour les salariés et leurs entreprises »*. (Leroy, 2007). Nombre d'entreprises de l'industrie hôtelière disent souffrir d'une pénurie de personnel qui est le produit d'un double constat : une difficulté à recruter des jeunes dans un secteur jugé peu attractif couplée d'une difficulté non moindre grande à maintenir les salariés dans ce secteur qui enregistre des taux de rotation de la main d'œuvre très élevés. Les partenaires sociaux de la branche HCR vont donc chercher à inverser la tendance avec la mise en place « d'un contrat social spécifique à la branche professionnelle qui privilégie les mesures destinées à améliorer la lisibilité des parcours professionnels pour favoriser l'attachement des salariés à la branche et attirer de nouveaux salariés vers ses emplois ». La formation professionnelle doit occuper une place centrale dans la gestion de ces mobilités internes mais elle doit également, selon le vœu des partenaires sociaux, s'accompagner d'une politique de certification pour mieux identifier les acquis de ces évolutions professionnelles. C'est dans ce contexte que le FAFIH a développé depuis 2002 une politique de certification très active quasi exclusivement à travers le développement des CQPIH gérés dans le cadre de structures paritaires multi-branches.

Documentation

Construisez votre parcours professionnel dans l'hôtellerie et la restauration, CQPIH, CPNE IH-ADEFIH, 2007 (reproduit en annexe).

FAFIH, Portrait sectoriel 2011, Hôtellerie Restauration et activités de loisirs.

Rapport d'étape, association ACPE RCLS, juin 2012.

Compte-rendu de quelques séances de la CMP des Cafétérias, CFDT Services.

CONCLUSION

L'état des lieux de la place des diplômes dans les conventions collectives réalisé en 2011 permet d'établir quelques tendances fortes d'évolution, par rapport à la décennie 90. Pour autant, celles-ci ne remettent pas en cause radicalement la reconnaissance des diplômes dans les grilles de branches, qui reste assez systématique. Si les partenaires sociaux les perçoivent toujours comme un élément déterminant dans le classement des emplois, les modalités de cette reconnaissance évoluent.

Les constats généraux ainsi dressés sur le statut et la place des diplômes dans les classifications, enrichis des analyses monographiques réalisées dans l'étude, nous permettent d'inscrire cette recherche dans la suite de celles menées par Jean Saglio, Annette Jobert et Michèle Tallard et de proposer une typologie dynamique de modèles de branches.

Constats généraux sur le statut et la place du diplôme dans les classifications de branches

Les résultats de l'exploitation, à la fois quantitative et qualitative des différents corpus d'accords de branche et de grille de classification[183] de cette recherche permettent de rendre compte de la manière dont les diplômes professionnels ont été considérés par la négociation sur les classifications durant les années 2000.

- ***Encore largement présents dans les grilles, les diplômes perdent du terrain au profit des niveaux de formation***

Il semble bien que les partenaires sociaux les perçoivent toujours comme un élément déterminant dans le classement des emplois, puisque trois branches sur quatre (120 conventions) de l'échantillon étudié citent au moins un diplôme. A cela, il convient d'ajouter les grilles qui, sans mentionner de diplômes particuliers, font référence aux niveaux de l'éducation nationale (14%), niveaux dont la hiérarchie s'appuie sur les diplômes professionnels.

Parmi les branches qui font référence au diplôme, la majorité en cite cinq ou plus et celles qui n'en citent qu'un ou deux sont assez rares. On relève surtout que ce sont les branches les plus importantes, dont les effectifs sont supérieurs à 40 000 salariés, qui citent plus de diplômes. En réalité, il apparait surtout que seules 11% des branches étudiées ne citent ni niveaux de formation ni diplôme au sein de la classification.

Ces résultats doivent toutefois être relativisés si l'on concentre l'analyse sur les 55 branches qui ont négocié leur grille de classification sur la période la plus récente (2005-2010). Dans celles-ci, la référence au diplôme est moindre : deux tiers seulement des grilles citent au moins un diplôme (contre 79 % pour les plus anciennes), alors qu'elles sont 18% à ne citer aucun diplôme ni aucun niveau de formation (contre seulement 8% pour les plus anciennes). Cette baisse se constate également sur le nombre de diplômes cités, puisque 31 % des grilles les plus récentes citent au moins 5 diplômes, contre 46 % pour les plus anciennes. A l'inverse, durant les années 2000, la référence aux niveaux de formation de l'éducation nationale se diffuse et même s'amplifie dans les grilles négociées à partir de 2005. Une telle diffusion, constatée principalement dans les branches du service, semble rendre compte d'un mouvement de fond.

Les évolutions dessinées par cet état des lieux de la place des diplômes dans les conventions collectives soulignent une référence au diplôme permanente, implicite ou explicite mais moins importante que dans les années 90.

[183] Pour le détail des corpus et de l'échantillon des conventions collectives, voir l'encadré méthodologique situé dans l'introduction de la partie II.

- ***En recul dans la dernière période, le CAP continue cependant à structurer largement le bas des carrières salariales dans l'industrie***

Si l'on se penche sur la nature et le type de diplôme présents dans les classifications, on constate que le CAP est présent dans 61 % des grilles, le BTS dans 43 %, quasiment au même niveau que le BEP (42 %), alors que le baccalauréat professionnel n'est cité, lui que par 23 % des grilles. Ces chiffres globaux doivent toutefois être tempérés selon la nature de l'activité de la branche.

Les grilles de l'industrie citent ainsi plus de diplômes de l'enseignement professionnel que les autres. Le CAP y apparait massivement (80 %), et le BEP, le BTS et le DUT figurent dans plus de la moitié d'entre elles. Quant au BP il devance le Bac pro (41 % contre 37 %) bien qu'il ne soit préparé que par la voie de l'apprentissage, en formation continue (contrat de professionnalisation) et par la validation des acquis de l'expérience. Ce diplôme professionnel, ancien, de niveau IV, préparé après le CAP, reste donc très reconnu, en particulier dans les branches entretenant une tradition « métier » sur laquelle s'ancrent des identités professionnelles fortes comme dans le bâtiment, les travaux publics, le bois, l'alimentation et l'artisanat.

Dans les branches des services, la distribution des diplômes est assez différente et beaucoup plus hétérogène que celle observée dans le secteur industriel. Le diplôme le plus cité est le CAP qui est mentionné dans plus de la moitié des cas (54 %). Le BTS est le second diplôme le plus cité (39 %) devant le DUT (21 %), ce dernier semblant être moins reconnu par les branches du tertiaire qu'il ne l'est dans le secteur industriel. Le baccalauréat professionnel n'est mentionné que par 18 % des branches tertiaires, soit deux fois moins souvent que dans les branches industrielles.

En réalité, ce sont les « autres diplômes professionnels » (hors CQP), cités par près d'une branche sur deux (46 %), qui sont les plus présents dans les grilles du secteur des services après le CAP (54%). Cette diversité est liée, pour une large part, à la forte représentation de professions dont l'accès est réglementé par la possession d'un diplôme d'un autre ministère certificateur (affaires sociales, santé, jeunesse et sports), telles que les professions d'infirmières, des kinésithérapeutes, des assistantes sociales ou encore d'éducateurs sportifs.

Que les emplois soient réglementés ou pas, le diplôme est souvent associé à un seuil d'accès dans les branches des professions de santé (hospitalisation, pharmacies d'officine, vétérinaires, cabinets dentaires, cabinets médicaux, prothésistes), du secteur social (aide à domicile, foyers de jeunes), de l'enseignement privé ou encore de certaines professions juridiques (notariat, avocats, avoués, huissiers, experts). Dans toutes ces grilles, pour lesquelles le diplôme demeure une condition d'accès à l'emploi, le diplôme est expressément cité.

Les diplômes liés à l'identité de la branche comme ceux du secteur bancaire ou des professions juridiques (huissiers de justice, notaires), ainsi que les certifications consulaires restent également très cités.

Enfin, les diplômes de niveau V caractérisent encore le bas des grilles ouvrières, mais leur place s'amenuise dans les négociations les plus récentes. Bien que structurant toujours les carrières ouvrières dans les négociations des années 2000, le CAP perd du terrain dans les branches industrielles. Par ailleurs, le baccalauréat professionnel, lorsqu'il est cité, structure toujours le « haut » de la grille ouvrier, tandis que les diplômes de niveau III restent associés de manière systématique à la catégorie des techniciens et techniciens supérieurs.

- ***Avec la diffusion des grilles à critères classants, les références à la spécialité des diplômes diminuent et celles aux niveaux de formation progressent***

Les négociations sur les classifications des années 2000 se sont traduites par une multiplication des grilles à critères classants (65 % des grilles) qui s'accompagne d'une modération du rôle joué par le diplôme dans la construction de la qualification. Au sein de ce mouvement on observe notamment un accroissement des grilles cadres, des accords de méthode et de procédures, qui renforcent le rôle joué par les entreprises dans la gestion des classifications. Les méthodes et procédures d'évaluation des

emplois sur lesquelles s'accordent les partenaires sociaux constituent une boite à outils pour les entreprises de la branche dans la gestion des ressources humaines.

Dans ces grilles à critères classants dans les branches des services comme de l'industrie, les diplômes sont cités comme des diplômes génériques (59 branches ne citent que ces diplômes génériques), conformément aux usages dans ce type de grille. Reste qu'ils sont souvent accolés à des formulations qui apportent des précisions sur la nature du diplôme : « Diplôme de la profession » ou « Diplôme de la spécialité ».

Dans les grilles Parodi, Parodi améliorée ou de type « fonction publique aménagée », où les classifications consistent essentiellement en une énumération de postes de travail, c'est souvent le diplôme accompagné de sa spécialité qui est mentionné. Seules 19 grilles (16%) citent exclusivement les diplômes avec leurs spécialités.

D'une manière générale les grilles citent à la fois des diplômes génériques et des diplômes avec spécialité (34 branches, soit 28%).

- ***Les certifications paritaires de branche occupent une place de plus en plus importante dans la structuration des carrières***

Modalités de reconnaissance conventionnelle de la qualification, les seuils d'accueil et les garanties de classement pour les salariés diplômés perdurent dans de grandes branches industrielles tout en se diffusant dans quelques branches plus petites.

Cependant, on observe également que de nombreuses branches aménagent leur système de classification en fonction de leur propre politique de production de certifications paritaires. La création et la reconnaissance des certifications de branche se diffusent de manière importante dans les petites branches et s'accompagnent du renforcement du rôle joué par les CPNE en matière d'orientation de la politique de formation de la branche et d'articulation avec la gestion des emplois.

Alors que la reconnaissance des diplômes ne s'effectue d'une manière générale que dans l'accès à l'emploi, celle des CQP s'opère à la fois dans l'accès à l'emploi et dans les conditions du déroulement de carrière des salariés, au travers de modalités multiples de prise en compte de ces certifications dans les grilles de classification.

Ainsi la reconnaissance des CQP dans les grilles de classification rend-elle compte du rôle de ces certifications de branche en matière d'insertion des jeunes, de professionnalisation et de requalification des salariés, celles-ci s'inscrivant aujourd'hui dans un rapport de complémentarité avec les diplômes de l'éducation nationale.

Cette diffusion des CQP dans les grilles de classification traduit l'importance croissante des enjeux concernant l'articulation entre formation initiale et formation continue, au cœur de nombre de compromis de branche. La régulation de branche autour des questions de formation tout au long de la vie, de construction de parcours professionnels, de validation des acquis, de développement de l'alternance s'est trouvée renforcée à la fois par l'activité conventionnelle interprofessionnelle (ANI de 2003 et 2009) et législative (loi de modernisation sociale de 2002) qui ont marqué la dernière décennie.

Ces idées fortes sur la place des diplômes dans les classifications de branches, nous ont ainsi permis de proposer une typologie de modèle de branches, s'inspirant des démarches qui avaient présidées aux travaux antérieurs menés par Jean Saglio, Annette Jobert et Michèle Tallard.

Une typologie dynamique des branches enrichie par des approches monographiques

Les investigations empiriques que nous avons conduites sur le plan quantitatif comme sur le plan qualitatif nous ont aussi donné la possibilité d'édifier un cadre conceptuel analytique des négociations de branche. L'élaboration d'une typologie descriptive des branches a ainsi permis une interrogation

systématique des relations et des articulations entre formation et classification, à partir d'une série de variables et de traits caractéristiques - tels que la dynamique de négociation de la branche, l'histoire de la convention collective, le type des relations professionnelles dans la branche, le rôle et la place des organisations syndicales et des chambres patronales, la nature de la régulation de branche en matière de formation et de classification, les caractéristiques de l'environnement socio-économique de la branche, le rôle de l'État dans la constitution de la branche et dans les négociations en commissions mixtes. Cette typologie, qui identifie cinq modèles de branche, permet de situer des cas spécifiques dans des registres explicatifs qui mettent en évidence les attributs essentiels de ces cas[184]. Elle s'enrichit d'une approche qualitative et monographique, limitée ici à trois branches (branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, récupération et du recyclage, cafétérias et chaînes de restauration), qui renforce la constitution de ces registres par l'intégration des logiques d'acteurs soutenant les processus de négociation. Cette acception compréhensive de la construction typologique s'applique ainsi à trois modèles de branches.

- **Branches négociant peu et construisant des liens diplôme-classification faibles**

C'est ainsi que l'on peut situer la branche du Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, dans laquelle la politique de création de CQP demeure très développée mais dont les modalités de reconnaissance dans la grille sont inexistantes. Cette branche relève d'un modèle de branches qui ont une faible activité de négociation sur les thèmes des classifications et de la formation et dans lesquelles le lien entre Diplôme et classification est ténu. Elle imprime une politique de formation prioritairement centrée sur la qualification ou la requalification des salariés du secteur et valorise en parallèle la promotion interne comme moyen d'accès à des emplois de niveaux plus élevés dans la hiérarchie salariale en comparaison des formations initiales qui se révèlent peu adaptées. Le langage de la rhétorique patronale étaye clairement cette politique : *« la culture de la branche accorde une faible importance au diplôme (…) l'appréciation porte sur les capacités, et c'est un secteur à forte progression professionnelle »*. Pourquoi ? *«Pour accompagner les salariés, pour que chacun donne le meilleur de lui-même (…) on demande autant de savoir-être que de savoir-faire, et celui-ci, comme le savoir-faire managérial, ne s'acquièrent pas par le diplôme »* (entretien avec un représentant de la chambre patronale).

Dans ce modèle de branche, la régulation économique s'exprime souvent au niveau des grandes entreprises et la référence au diplôme et aux CQP est inexistante, les branches utilisant des grilles de cotation des postes sans relation explicite au diplôme. Enfin, ce modèle regroupe un ensemble de branches ayant une faible activité de négociation. Certaines utilisent d'anciennes grilles Parodi et emploient, ou ont employé, une large part de main d'œuvre non ou peu qualifiée. Pour des branches comme l'Habillement par exemple, il s'est agi d'organiser le passage d'un mode de gestion de la main d'œuvre fondé sur la précarité de l'emploi peu qualifié vers un mode de gestion centré sur la stabilisation des qualifications des salariés et la professionnalisation d'une grande partie d'entre eux.

- **Branches construisant un système de classification autour des questions spécifiques d'emploi et de requalification des salariés à partir de grilles-cadre, voire d'accords de méthode**

Dans ces branches, diplômes et CQP construisent de manière complémentaire les hiérarchies professionnelles. Les niveaux de connaissance sont presque systématiquement associés aux niveaux de l'éducation nationale. La logique de construction de ces grilles est semblable pour toutes les branches et montre une certaine conformité dans la présentation des hiérarchies professionnelles et la définition de fonctions-repères. Le diplôme disparait souvent derrière la définition de niveaux de formation et le recours au CQP est entretenu.

[184] A propos de cette propriété de la méthode typologique, voir de Bruyne P., Herman J., de Schoutheete M., (1974, pp. 166-173).

Les grandes branches qui constituent ce groupe sont la restauration collective, les services hôteliers, le commerce non alimentaire. Certaines branches des services vont jusqu'à construire la structure de la grille de classification uniquement sur la reconnaissance des CQP et à définir ainsi des filières de progression professionnelle entièrement adossées sur la reconnaissance et la validation des acquis professionnels.

La branche des cafétérias et chaines assimilées a ainsi construit en 2009 son système de classification sur la reconnaissance des CQP. Les certifications paritaires y sont utilisées, à l'instar des diplômes professionnels ou des niveaux de formation, comme des critères de classement des emplois. Ils permettent d'évaluer les emplois et de construire des filières de progression et de déroulement de carrière qui s'appuient exclusivement sur l'acquisition de certifications de branche. Une explication donnée à cette configuration des classifications par un négociateur patronal peut illustrer cette logique d'acteur collectif au niveau de la branche : « *on a voulu mettre de l'objectivité au titre d'un parcours, ce parcours se traduisant dans la grille de classification et par voie de conséquence sur une grille de salaires, notamment en créant d'abord un nouveau niveau pour les employés (…) et en positionnant dans cette grille un parcours professionnel, à la fois par des dispositifs classiques d'expérience et d'années de pratique professionnelle. Les CQP sanctionnent, selon une déclinaison (agent de restauration, assistant d'exploitation), un parcours* ». La branche reconnait également certains diplômes de l'Éducation nationale comme le CAP *Cuisine* ou le BTS *Hôtellerie restauration*, mais n'introduit cependant pas de seuil d'accueil pour diplômés.

- **Le modèle des grandes branches industrielles et des services où la reconnaissance des diplômes dans la grille est forte par le biais de l'instauration de garanties de classement pour les diplômés**

Il est composé pour une part de la première génération des grilles à critères classants négociées au milieu des années 70. Il réunit des branches « phares » comme celles de la métallurgie, la plasturgie, la chimie, les bureaux d'études techniques, les grilles ETAM[185] du Bâtiment et des Travaux Publics.

Dans ces grandes branches industrielles qui emploient une main d'œuvre qualifiée et où la représentation syndicale reste forte, malgré l'érosion de l'emploi industriel depuis 10 ans (-25 %), des garanties de classement sont accordées aux diplômes. Afin d'assurer une forte régulation en matière de formation et de classification, ces branches se sont dotées d'organismes paritaires capables de développer une ingénierie de formation et ont développé un appareil de formation initiale (au travers des CFA) et/ ou de formation continue, capable de répondre aux besoins de formation exprimés par les entreprises. Ce modèle rassemble également les branches du tertiaire à haute technicité qui travaillent pour de grandes branches industrielles et qui emploient une main d'œuvre très qualifiée. D'autres petites branches industrielles instituent un lien fort entre le diplôme et les CQP d'une part et la classification et l'emploi d'autre part. Elles introduisent des seuils d'accueil pour diplômés et des garanties de classement pour les titulaires de CQP. Ces petites branches affichent et affirment l'intention d'imprimer une forte régulation de branche sur les moyens de reconnaissance de la formation initiale et de la formation professionnelle continue. C'est le cas de la branche de l'industrie de la récupération et du recyclage, qui a instauré en 2009 un nouveau système de classification rompant avec l'usage d'une grille Parodi datant de 1984. Elle vise, au travers de ces dispositions conventionnelles, à rendre la branche plus attractive pour les diplômés et s'engage conjointement dans la construction d'une véritable régulation de la politique de la formation professionnelle de branche. Comme l'explique un représentant syndical de cette branche, la reconnaissance de ses métiers est un enjeu crucial pour la création de diplômes qui lui sont spécifiques : « *la récupération est un métier mal reconnu par l'éducation nationale, alors que la métallurgie a été très forte pour imposer les diplômes. C'est une branche qui monte en puissance avec le développement durable. Des petits secteurs professionnels se sont regroupés pour la constituer, et quelle meilleure façon de se faire reconnaitre que de créer des diplômes [de l'] éducation nationale ?* »

[185] Avenant catégoriel Employé, technicien, agent de maîtrise.

- **Le modèle des branches industrielles dérivées d'activités artisanales**

On y observe, comme dans le groupe précédent, une forte régulation de branche en matière de formation et le maintien d'un lien fort entre diplôme et emploi. Malgré la perte de la logique artisanale, la référence au métier y est toujours présente. Les grandes branches qui composent ce groupe sont les services de l'automobile, l'industrie des viandes, les boulangeries industrielles, l'industrie et le commerce de l'ameublement, du bois ou encore des branches proches de celle du BTP.

La régulation de branche y est généralement forte, les organismes paritaires sont très actifs, des références au métier dans la définition des emplois continuent à exister malgré la dimension industrielle qui a orienté la grille vers un classement des postes au détriment du métier. Le diplôme s'inscrit dans une référence au poste dans les services de production, tandis qu'il est fait référence à la classification des hommes pour les emplois qui font appel à des compétences spécifiques à un métier.

On y observe la coexistence de deux logiques de construction de grilles de classification. La référence forte au diplôme demeure, notamment dans l'institution de seuils d'accueil pour diplômés, mais la valorisation du métier est induite par la définition des compétences requises pour occuper l'emploi. Le CAP peut encore y jouer un rôle prédominant dans la construction des carrières ouvrières et techniciennes. Le mode d'acquisition du CAP et du baccalauréat professionnel par la voie de l'apprentissage reste néanmoins valorisé.

Dans ces branches, les entreprises industrielles conservent encore des structures artisanales. Par exemple, la branche des services de l'automobile s'appuie toujours largement sur un tissu industriel de petites et moyennes entreprises.

- **Le modèle des branches artisanales et des branches influencées par l'État**

Une référence systématique au "Statut" pour les professions réglementées et les branches proches de la fonction publique et une référence au "Métier" pour les branches artisanales caractérisent ce modèle.

Pour les branches artisanales ou les branches peu concentrées du commerce par exemple, la connaissance du métier reste sanctionnée par le CAP ou le BEP de la spécialité et la progression dans la qualification y est encore souvent fonction de l'ancienneté. Ces branches témoignent d'un fort intérêt pour la formation initiale et continue (alternance et contrat d'apprentissage) et mettent en œuvre des CQP pour les activités qui ne relèvent pas directement du métier (emplois de la vente).

La référence au statut concerne les branches influencées par l'État, réunissant un ensemble de grilles qui peuvent être rapprochées du modèle « fonction publique aménagée » défini par J.Saglio (1987) . Il s'agit de l'ensemble des professions sanitaires et sociales pour lesquelles la détention du diplôme constitue une condition d'accès à l'emploi et les modalités de progression se fondent toujours selon des règles automatiques d'ancienneté très codifiées. Se classent également dans ce modèle les grilles des marchés professionnels fermés où le diplôme est absent, mais où l'accès au titre réglementé par l'État est essentiel. Les grandes branches de ce modèle sont celles du sport, de l'enseignement privé, de l'hospitalisation privée ou encore le secteur sanitaire et social.

Ce modèle concerne aussi des branches très faiblement concentrées, comme certaines branches du commerce de détail, où l'action de l'État (au travers de commission mixtes de négociation) a permis de délimiter les contours et le périmètre de petites branches assez peu structurées, où la représentation patronale est multiple. Les acteurs de branches y restent néanmoins faibles, tant du côté des organisations patronales que syndicales car fort peu représentées dans ce tissu économique peu concentré. La régulation de branche peut y être qualifiée de discontinue. Ce modèle rassemble également des branches plus dynamiques en termes de négociation (petites branches des services et du commerce), très articulées sur des professions, où le rôle du diplôme est important tout comme l'attention portée aux questions de formation continue.

*

* *

Bien que le corpus des grilles de branche étudié soit un ensemble hétérogène qui englobe des modalités de reconnaissance diversifiées des diplômes, cette typologie de branches, construite pour rendre compte de la diversité de construction du lien diplôme-classification, embrasse non seulement les caractéristiques actuelles des grilles de classification dont elles se sont dotées et l'histoire de celles-ci[186], mais aussi les caractéristiques socio-économiques de la branche et celles du dialogue social porté par les partenaires sociaux. Elaborée à partir d'une analyse des négociations à un moment donnée de l'histoire (2001-2010), cette typologie est évidemment une construction *a posteriori*, dont la valeur comparative ne pourra se vérifier qu'à l'aune des prochaines vagues de négociations.

[186] « *Les grilles de classification résultent de l'empilement de plusieurs strates.* » (Tallard, 1994).

BIBLIOGRAPHIE

Askenazy P., Berry J.-B., Prunier-Poulmaire S. (2009a), « Droit sur le terrain : le cas de la grande distribution alimentaire », *Droit Social*, n°675.

Askenazy P., Berry J.B., Prunier-Poulmaire S. (2009b), « Travail et salariés dans la grande distribution », in E. Caroli, J. Gautié (éd.), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française*, Paris, Editions Rue d'Ulm, Presses de l'Ecole normale supérieure.

Barles S. (2011), *Les chiffonniers, agents de la propreté et de la prospérité parisienne au 19ème siècle*, Paris, Editions Ères, collection Clinique du travail.

Bernard S. (2012a), *Travail et automatisation des services. La fin des caissières*, Toulouse, Octarès Editions.

Bernard S. (2012b), « La promotion interne dans la grande distribution, la fin d'un mythe ? », *Revue française de sociologie*, n° 53-2.

Bernaud V. (2008), « Recodification ou décodification du droit du travail ? Le Conseil constitutionnel tranche », *Droit Social*, n° 668, avril.

Besucco N. (2000), « Validation et certification des compétences : à la recherche de nouveaux repères collectifs d'évaluation des qualifications », colloque Travail, qualification, compétences : débats, pratiques sociales et perspectives, ISERES, Rennes, octobre.

Besucco N., Quintero N. (1998), *L'institution d'une logique compétence dans l'industrie pharmaceutique : un enjeu de redéfinition du lien branche/entreprise*, Céreq, Document Observatoire, n°140.

Besucco N., Combes M.C, Tallard M. (1997), La place des branches professionnelles dans la formation professionnelle continue en France, rapport de recherche, Association de recherche sur le travail, l'innovation et la société.

Besucco N., Tallard M. (1999), « L'encadrement collectif de la gestion des compétences : un nouvel enjeu pour la négociation de branche », Sociologie du travail, n°2.

Besucco N., Tallard M., Lozier F. (1998), Politique contractuelle de formation et négociation collective de branche, Paris, La documentation française, Cahier Travail et Emploi.

Bloch O. et Von Wartburg W. (1994), *Dictionnaire étymologique de la langue française*, Paris, PUF, 10e édition.

Bourdieu P., Boltanski L. (1975*), «* Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2.

Brucy G. (2000) « Le système français de formation professionnelle : mise en perspective historique », *Entreprises et histoires*, n° 26.

Brucy G. (1998), *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel (1860-1965)*, Paris, Belin.

Brucy G., Caillaud P, Quenson E., Tanguy L. (2007), *Former pour réformer, retour sur la formation permanente (1959-2004)*, Paris, La Découverte, collection Recherche.

de Bruyne P., Herman J., de Schoutheete M. (1974), *Dynamique de la recherche en sciences sociales*, Paris, PUF.

Caillaud P. (2013), « Devenir une organisation représentative au niveau national interprofessionnel : les enjeux juridiques de l'action des employeurs de l'économie sociale », in Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales, *Travail et Emploi*, n°131.

Caillaud P. (2012), « La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ? », *Droit Social n°3*, mars.

Caillaud P. (2011), « Diplômes et conventions collectives : un lien en voie de délitement », in M. Millet et G. Moreau, Le XX°, siècle du diplôme, Paris, La Dispute.

Caillaud P. (2006), « La nature juridique des certifications », *in* F. Maillard (dir.), *Les diplômes de l'éducation nationale dans l'univers des certifications professionnelles – Nouvelles normes, nouveau enjeux*, CPC Document, ministère de l'Education nationale, n° 3.

Caillaud P. (2004), « Action de formation et validation des acquis de l'expérience : quels contenus pour quelle reconnaissance juridique ? », *Droit social*, n° 5, mai.

Caillaud P. (2003), « Qualification professionnelle et valeur juridique du diplôme », *in* A. Dupray, C. Guitton et S. Monchatre (dir.), *Réfléchir la compétence : approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octarès, collection Colloques.

Caillaud P. (2000), *Le diplôme*, Thèse de droit privé, Nantes.

Caillaud P., Dubernet A.-C. (1999), « Valeur sociale et juridique du diplôme : à propos des qualifications professionnelles dans la métallurgie », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, n° 28.

Catala N. (1980) *L'entreprise*, t.4 du Traité du droit du travail dirigé par G.-H. Camerlynck, Paris, Dalloz.

Causer J.-Y., Durand J.-P. et Gasparini W. (coord.) (2009), *Identités et identifications au travail. Catégories d'analyse, enquêtes et controverses*, Toulouse, Octarès.

Champy P., Etheve C. (1994), *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation*, Paris, Nathan.

Charraud A.-M., Personnaz E., Veneau P. (1998), Les certificats de qualification professionnelle. Une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles, Céreq, *Bref*, n°142.

Chenu A. (2003), « Ce que travailler veut dire, d'une statistique des durées de travail à une sociologie des formes de travail », colloque Sciences sociales et réflexivité, Paris, 24 janvier 2003.

Circé (2005), *La négociation de branche sur la formation professionnelle*, Dares, Documents d'études n°104, septembre.

Circé (2001), *Analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche. Bilan annuel de la négociation collective 2001*, Dossier n°4.

Clot Y., Prot B. (2003), Expérience et diplôme : une discordance créatrice, L'Orientation scolaire et professionnelle, n°2.

Combes M.-C., Quintero N. (2008), « La VAE chez Auchan : une démarche expérimentale », *in* M.C. Combes (dir.), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, Net.Doc n°34, Céreq.

Combrexelle J.-D., Lanouzière H. (collab.) (2007), « Les enjeux de la recodification du Code du travail », *Droit Social*, n° 659, mai.

Cornu G. (2007), *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF.

Correia M., Maggi-Germain N. (2001), « L'évolution de la formation professionnelle continue. Regards juridique et sociologique », *Droit Social*, n°9/10 septembre-octobre.

Corteel. D., Le Lay S. (2011), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse, Erès.

CPC-Info, ministère de l'Education nationale, n°30/2000 ; n°39/2004.

Deakin S., Supiot A. (2009), *Capacitas*, Hart Publishing, Oxford.

Despax M. (1962), « La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques », *J. C.P.*. 1962. I.

Direction des relations du travail (2001-2010), *Bilan annuel de la négociation collective*, Collection Bilans et rapports, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Éditions législatives, Paris.

Douglas M. (1967), *De la souillure. Essai sur les notions de pollution et de tabou*, Paris, La Découverte.

Dugué E., (1994), « La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du travail*, n°3.

Durand P. (1950), *Traité de droit du travail, Tome II*, Paris, Dalloz.

Durand-Prinborgne C. (2003), « Le diplôme d'Etat », *Vie sociale*, n° 2.

Eckert H. (1999), « L'émergence d'un ouvrier bachelier. Les bacs pros entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés », *Revue française de sociologie*, n° XL-2.

Eymard-Duvernay F., Marchal E. (1997), *Façons de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

Eyraud F. (1978), « La fin des classifications Parodi », *Sociologie du Travail*, n°3.

Gadrey J. (1999), « Flexibilité et professionnalisation du travail dans les services : des stratégies et des modèles distincts », *Economie et Sociétés*, n°1.

Gavini C. (2000), « L'efficacité des grilles de classification : un bilan mitigé », *Travail et Emploi*, n°84, octobre.

Ghestin J., Goubeaux G., Fabre-Magnan M. (1994), *Traité de droit civil. Introduction générale*, Paris, LGDJ.

Godet M. (1993), « La Maladie du diplôme : propositions pour une nouvelle politique », Futuribles, n°173.

Grimault S., Tuchszirer C. (2008), « Flunch : la validation des acquis de l'expérience dans le contexte d'une nouvelle politique de gestion des ressources humaines », *in* M.C. Combes (dir.), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, Net.Doc n°34, Céreq.

Guilloux P. (1998), « Les CQP : leur origine, leur histoire (1984-1998) », in Perker H. et Martel D., Les certificats de qualifications professionnelles, Paris, Centre Inffo.

Guilloux P. (1992), « Reconnaissance des acquis de formation validés par les branches ou les entreprises », in Validation et reconnaissance des acquis de formation par les branches professionnelles, *Actualité de la formation permanente*, n°121.

Guilloux P., (1986) « Premier bilan de la négociation de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés », *Droit Social*, n°2, février.

Guilloux P. et Junter-Loiseau A. (1980), « Contribution de la négociation collective de branche à l'amélioration des relations entre la formation et l'emploi », *Actualité de la formation permanente*, n° 47.

Guilloux P., Luttringer J.-M., Gomez-Mustel M.-J. (2000) « Dix ans de négociation sur la formation professionnelle », Bilan de la négociation collective, Tome III, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, Ed. Législatives.

Guiot D. (1986), *Chiffonniers et récupération. Du chiffonnage au XIXème siècle à Paris à la récupération au XXème siècle*, mémoire de maîtrise, Institut Français d'Urbanisme, Université Paris 8.

Guitton C. (2003), « Gestion des compétences, négociation collective et relations professionnelles », *in* A. Dupray, C. Guitton, S. Monchatre, *Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Toulouse, Octarès.

Hocquelet M. (2011), « Le management de la corvéabilité éduquée dans la grande distribution », communication au 14ème colloque Etienne Thil, 22 septembre 2011.

Hocquelet M. (2009), « Résistance : défense, lutte, régulation ? Réponses individuelles et collectives aux contraintes de l'organisation du travail chez les salariés de la grande distribution », *in* J.-Y. Causer, J.-P. Durand, W. Gasparini (coord.), *Identités et identifications au travail. Catégories d'analyse, enquêtes et controverses*, Toulouse, Octarès.

Jacot H. (2000), « Le débat Compétence(s)/Qualification(s) au cœur de la relation salariale », *in* sous H. Jacot (dir.), *Nouveau siècle, enjeux majeurs, rapport sur la situation économique et sociale en 1999*, Paris, Iseres-VO Editions.

Jobert A. (2003), « Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ? », *Travail et Emploi*, n° 95, juillet.

Jobert A. (2000), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.

Jobert A. (1991), « La transformation du sens des règles selon les niveaux : le cas des classifications professionnelles », *Sociologie du Travail*, n°3.

Jobert A., Tallard M. (2001), « Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970) », *Education permanente*, n° 149.

Jobert A., Tallard M. (1997), « Politiques de formation et de certification des branches professionnelles en France », *in* M. Mobus, E. Verdier, *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France– Conception et jeux d'acteurs*, Paris, L'Harmattan.

Jobert A. Tallard M. (1995), « Diplômes et certifications de branches dans les conventions collectives », *Formation Emploi*, n° 52.

Jobert A., Tallard M. (1993), « Le rôle des diplômes dans la construction des grilles de classification professionnelle », *in Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, Etudes et Documents, Céreq, n° 65.

Kaisergruber. D (2012), *Formation : le culte du diplôme*, La Tour d'Aigues, Éditions de l'Aube.

Kirsch E., Savoyant A. (1999), Évaluer les acquis de l'expérience. Entre normes de certification et singularité des parcours professionnels, Céreq, *Bref*, n°159, décembre.

Kirsch J.-L. *et al.* (2009), *Le baccalauréat professionnel : état des lieux avant la réforme. Du mode d'existence des baccalauréats professionnels.* Tome 2. CPC Documents, n° 4.

Labruyère C., Teissier J. (2008), « Convergences et divergences sir les certifications, leur construction et leur reconnaissance », in F. Maillard (éd.), *Des diplômes aux certifications professionnelles*, Rennes, PUR.

Lainé F., Lebreton E. (2011), *Document d'appui méthodologique : Construire une carte régionale des formations : outils, méthodes et enjeux pour la formation initiale*, Conseil d'analyse stratégique.

Langlois P. (1978), « La hiérarchie des salariés », Tendances du Droit du travail français contemporain, Etudes offertes à G.H. Camerlynck, Dalloz, Paris.

Le Crom J.-P. (2013), « Le rôle de l'administration du Travail dans la reconnaissance de la représentativité des organisations professionnelles. Interprétation et usages de l'ex-article L. 133-2 du Code du travail (1946-2006) », in Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales, *Travail et Emploi*, n°131.

Legay A., Quintero N., Séchaud F. *et al.* (2010), Les *baccalauréats professionnels de l'industrie à la veille de la réforme : focus sur l'électronique et la réparation des carrosseries*, CPC Documents, n° 2.

Lemistre P., Roussel P. (2007), *Individualisation des salaires et rémunération des compétences*, Paris, Economica.

Leroy C. (2007), « Parcours qualifiants chez Flunch, les cadres au cœur du dispositif », *Cadres-CFDT*, n°425-426.

Linhart D. (1994), *Variations autour de la régulation sociale*, Paris, Presses de l'Ecole normale Supérieure.

Luttringer J.-M. (2005), *La négociation de branche sur la formation professionnelle*, Dares, Paris, Éditions sociales.

Luttringer J.-M. (1994), « L'entreprise formatrice sous le regard des juges », *Droit Social*, n°3.

Lyon-Caen A. (1992), « Le droit et la gestion des compétences », *Droit Social*, n°6.

Lyon-Caen A. (1988), « Le droit et les classifications », *Travail et emploi*, n° 38.

Maggi-Germain N. (2013), « Fonctions et usages de la représentativité patronale », *in* Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales, *Travail et Emploi*, n°131.

Maillard F. (2008), *Des diplômes aux certifications professionnelles. Nouvelles normes et nouveaux enjeux*, Rennes, PUR.

Marion I., Möbus M., Sigot J.-C. (2008), *Formation professionnelle continue et changement de poste dans l'entreprise*, Net.doc n°38, Céreq.

Meda D. (2004), *Le travail non qualifié*, Paris, La Découverte, collection Recherches.

Mehaut P. (1997), « Le diplôme, une norme multivalente ? », *in* M. Mobus & E. Verdier (éd.), *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France. Conception et jeux d'acteurs*, Paris, L'Harmattan.

Meriot S.-A. (2002), *Le cuisinier nostalgique, entre restaurant et cantine*, Paris, CNRS Editions.

Metais G. (1973), « La formation continue remet elle en cause le diplôme ? », *Droit Social*, n°9-10.

Meuriot P. (1910), « Le développement du suffrage plural en Belgique », *Journal de la société statistique de Paris*, tome 51.

Meurs D., Skalli A. (1997), « L'impact des conventions de branche sur les salaires », *Travail et emploi*, n° 70.

Molinari M. (2010), *L'insertion des jeunes dans l'hôtellerie-restauration*, Net.doc, 73, Céreq.

Monchatre S. (2010), *Êtes-vous qualifié pour servir ?*, Paris, La Dispute.

Personnaz E., Vernoux-Marion I. (2006), La formation continue : un temps pour mobiliser les salariés autour de valeurs et de pratiques communes, *Bref* n°229, Céreq.

Pertek J. (1994), *L'Europe des diplômes et des professions*, Bruxelles, Bruylant.

Pery N. (1999), *La formation professionnelle, diagnostic, défis, enjeux. Contribution du secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle*, mars 1999, Ministère de l'emploi, p. 96

Poisson J.-F., Biehler M. (2009), *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, rapport au ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, La Documentation française, mai.

Pôle Emploi (2010), Évaluation de la méthode de recrutement par simulation, *Les Cahiers Etudes*, n°9, septembre.

Quintero, N. (2009), « La reconnaissance du baccalauréat professionnel dans les conventions collectives. Première exploration », *in Le baccalauréat professionnel. Etat des lieux avant la réforme*, CPC Documents, n°4.

Quintero N. (1996), *Négocier les accords d'entreprises sur les classifications professionnelles. Le guide des partenaires sociaux*, Paris, Liaisons.

Radé C. (2006), « Recodifier le code du travail », *Droit social*, n° 649, mai.

Reynaud .J.-D. (2005), *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octarès.

Reynaud. J.-D. (2003), *La théorie de la régulation sociale. Débats et prolongements*, Paris, La Découverte, collection Recherches.

Reynaud J.-D. (1988), « La négociation de la qualification », *European Journal of Sociology*, 29.

Rivier C, Seiler C., sous la direction de Luttringer J.M, Circé (2005), *La négociation de branche sur la formation professionnelle*, Dares, Documents d'études n°104, septembre.

Rose J. (2012), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute.

Rose J. (2008), « Valeur et reconnaissance des diplômes, une affaire d'appréciation » *in* F. Maillard (dir.), *Des diplômes aux certifications professionnelles*, Rennes, PUR, collection Des Sociétés.

Rouzaud P. (2011), *Salariés, le lean tisse sa toile et vous entoure*, Paris, L'Harmattan.

Rozenblatt P. (2001), « Hiérarchies professionnelles et salariales à l'ère de la refondation sociale, vers la fin du salariat ? », communication aux VIII° journées de Sociologie du travail, Aix en Provence, 21-23 juin.

Saglio J. (1987), « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », *Droit Social*, n°1.

Saglio J. (1986), « Hiérarchies salariales et négociations de classifications en France. 1900-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27.

Santelmann P. (2012), La notion d'emploi non qualifié: un obstacle aux transitions professionnelles. In les transitions professionnelles en questions, Éducation permanente, hors-série AFPA.

Santelmann P. (2004), « La construction des diplômes professionnels par les CPC », *in* D. Meda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.

Schnapper D. (2001), *La compréhension sociologique*, Paris, Edition du Lien social.

Sechaud F. (2012), Le mandataire social, alliage du technicien et du représentant syndical, *Bref*, n°300-2, Céreq.

Stroobants M. (2003), L'individualisation des relations salariales par la gestion des compétences, in A. Dupray, C. Guitton et S. Monchatre (dir.), *Réfléchir la compétence*, Toulouse, Octarès.

Stroobants M. (1998), *La visibilité des compétences*, Toulouse, Octarès.

Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.

Tallard M. (2009), « L'évolution du « travail » de l'Etat dans le système français de relations professionnelles : l'exemple des processus d'institutionnalisation des branches professionnelles », Congrès de l'A.F.S, 2009, Paris.

Tallard M. (2005), Le rôle, la place, les enjeux du partenariat social dans la reconnaissance des diplômes, *in* E. Bentabet (ed.), *Le partenariat social dans la formation professionnelle initiale en France, actes des journées des 10-12 mars 2004*, Céreq, Relief n°9.

Tallard M. (2004), Conventions collectives et hiérarchie des qualifications, in D. Méda, F. Vennat (dir.), op. cit.

Tallard M. (2004), *Action publique et régulation de branche de la relation salariale*, Paris, L'Harmattan, collection Logiques politiques.

Tallard M. (2000), « Classification et compétences : une impossible articulation ? », communication au colloque travail, Qualification, Compétences, octobre 2000, Rennes.

Tallard M. (1994), « Compétences et négociation de branche », communication au colloque international franco-québécois sur les perspectives en recherche en relations industrielles, Québec.

Tanguy L. (2004), « La fabrication des nomenclatures de niveau de formation et leur inférence sur la notion de qualification » in D. Méda, F. Vennat, op. cit.

Tanguy L. (1995), Compétences et intégration dans l'entreprise *in* F. Ropé, L. Tanguy, *Savoirs et compétences*, Paris, L'Harmattan.

Touraine A. (1969*), La société post industrielle. Naissance d'une société,* Paris, Éditions Denoël.

Ulmann A.-L. (2011), « De l'immersion à la construction des données. Une démarche de type ethnographique pour comprendre le travail », *in* G. Le Meur, et M. Hatano, *Approches pour l'analyse des activités*, Paris, L'Harmattan.

Verdier E. (2000), « La certification de la formation professionnelle des jeunes : des régimes nationaux mis à l'épreuve », *in* D-G. Tremblay, P. Doray (dir.), *Vers de nouveaux modes de formation professionnelle ? Rôle des acteurs et des collaborations*, Laval, Presses universitaires du Québec.

Weber M. (1905), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, coll. recherches en sciences humaines.

Willems J.-P., (1999), *Les critères classants et la construction de la compétence. Note complémentaire sur quelques aspects juridiques*, Paris, Circé publications.

Yung-Hing J. (1987), *Aspects juridiques de la qualification professionnelle*, Thèse Toulouse 1982, Ed. CNRS.

Zarifian P. (1997), « La compétence, une approche sociologique, *L'Orientation scolaire et professionnelle »*, n°3.

Zarifian P. (1988), *Une classification pour quoi faire ?*, Toulouse, Octarès.

Net.Doc

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2014.