

MODERNISATION DES ENTREPRISES :

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

DU 23 SEPTEMBRE 1988

SUR LES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

PREAMBULE

L'évolution que connaissent actuellement l'économie française et l'économie européenne est marquée par une accélération du développement des mutations technologiques et une transformation des modes d'organisation du travail qui jouent un rôle majeur dans la modernisation des entreprises.

Rares sont les secteurs d'activité et les entreprises qui ne seront pas confrontés à des mutations qu'il leur faudra maîtriser s'ils ne veulent les subir.

Qu'elles s'opèrent au quotidien ou qu'elles s'accompagnent de transformations importantes, qu'elles concernent les techniques d'information ou de production, les mutations technologiques seront d'autant mieux perçues comme des opportunités qu'elles seront l'occasion de progrès dans les conditions d'emploi et de travail, et qu'elles auront été anticipées par un large processus de concertation et de négociation.

Il convient donc, qu'à partir d'analyses prospectives de l'évolution des techniques, la politique active de l'emploi préconisée par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969, tende davantage à sauvegarder et à développer l'emploi en facilitant les adaptations de la main-d'œuvre, notamment par une démarche prévisionnelle visant à identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois, à détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises, à favoriser les promotions et à anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires.

Ces mutations constitueront par ailleurs une chance d'autant plus grande pour notre économie que les progrès réalisés concerneront aussi bien l'appareil productif que la vie des hommes et des femmes au travail et qu'ils contribueront à l'amélioration de l'emploi et des conditions de travail.

Il importe dans ces conditions que les projets importants ou courants des entreprises soient conduits en déterminant des objectifs humains et sociaux en rapport avec les évolutions envisagées et qu'ils soient traités selon des modalités précisées par les négociations de branche, dans le respect des attributions des institutions représentatives, en concertation avec les salariés concernés et en tenant compte du rôle du personnel d'encadrement.

C'est compte tenu de ces principes que les organisations soussignées, convaincues que la politique contractuelle demeure le moyen le plus adapté pour dégager les procédures et les solutions répondant le mieux à la diversité des secteurs d'activité et des entreprises, sont convenues de retenir les orientations à prendre en compte dans le cadre des négociations de branche portant sur les dispositions applicables dans les entreprises à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies.

TITRE 1 - PROJETS IMPORTANTS

Article 1

Conformément au préambule du présent accord, les confédérations signataires invitent les fédérations professionnelles, dans les professions qui ne l'auraient pas fait, à engager, dans les meilleurs délais, dans le cadre des conventions collectives ou d'accords de branche, des négociations portant sur les dispositions applicables dans les entreprises lorsque des projets importants d'introduction de nouvelles technologies sont susceptibles d'avoir dans l'entreprise des conséquences dans les domaines de l'emploi, de la qualification, de la rémunération, de la formation ou des conditions de travail du personnel.

Les professions ayant déjà conclu un accord examineront dans quelle mesure le présent accord est de nature à enrichir leur texte.

Article 2

Dans le cadre des négociations visées à l'article 1er du présent accord, les fédérations professionnelles veilleront à ce que les dispositions qu'elles arrêteraient tendent à ce que l'élaboration d'un projet soit l'occasion, pour l'entreprise, d'examiner :

— des formes d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail qui, tout en prenant en compte la préoccupation de l'emploi, soient mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'unité de travail et offrent aux hommes et aux femmes de nouvelles possibilités de valoriser leurs aptitudes professionnelles et, si nécessaire, des contreparties qui tiennent compte des aspirations des salariés et de la situation de l'entreprise ;

— les problèmes d'égalité professionnelle qui se poseraient et de rechercher alors les solutions appropriées dans la perspective d'une réelle mixité dans les emplois ;

— les politiques de formation à mettre en œuvre, en particulier pour les personnes ou catégories de personnes qui - compte tenu notamment de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes - pourraient rencontrer des difficultés particulières à s'adapter et rechercher alors les solutions appropriées ;

— les nouvelles formes de travail rendues possibles par le développement des techniques de la communication et les conditions d'emploi des salariés qui seraient concernés ;

— une organisation du travail qui, répondant au souci de qualité dans la modernisation de l'appareil productif, des produits et des services, tende à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun.

Compte tenu des spécificités des entreprises de la branche, les dispositions qui seraient arrêtées inciteront les entreprises à veiller à ce que les facteurs humains et sociaux soient pris en compte dès la conception d'un projet d'introduction de nouvelles technologies et tout au long de sa réalisation et, en particulier, à ce que :

— la sécurité soit mieux intégrée dans les modes de production et d'organisation du travail dès le stade de la conception et des études ;

— les nouvelles tâches tendent à une amélioration des conditions et de l'organisation du travail ;

— l'isolement des salariés soit évité, dans toute la mesure du possible, par le recours à des formules de travail en groupe.

Article 3

L'information, l'expression et la participation des salariés concernés par un projet de changement d'organisation du travail sont les éléments déterminants de la réussite d'une opération de modernisation. Dans le cadre des négociations de branche visées à l'article 1er du présent accord, les entreprises seront incitées à rechercher les moyens susceptibles d'être mise en œuvre à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Lors de ces négociations les parties préciseront, s'il y a lieu, les questions qu'elles estiment utiles de renvoyer aux entreprises et les procédures d'information, de consultation ou de négociation à mettre alors en œuvre dans celles-ci ; en effet, l'approfondissement de la concertation et la définition de thèmes de négociation sont de nature à susciter l'engagement de toutes les parties prenantes à la modernisation.

Elles veilleront en toute hypothèse à ce que les dispositions qu'elles arrêteraient soient de nature à permettre aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux d'exercer pleinement leur mission.

Article 4

S'agissant de tout projet visé à l'article 1^{er} du présent accord, le comité d'entreprise ou d'établissement sera informé et consulté le plus tôt possible et en tout cas dès le moment où le projet sera lui-même suffisamment élaboré, pour permettre un examen concret.

Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6 du Code du travail qui prévoient, dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, les conditions dans lesquelles il peut être recouru à un expert, par accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité, ainsi que la procédure susceptible d'être mise en œuvre en cas de désaccord.

Les négociations de branche examineront dans quelles conditions les membres du comité d'entreprise ainsi que les délégués syndicaux disposeront des éléments d'information sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel.

Ces éléments pourraient porter sur :

- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée ;
- les objectifs économiques et techniques auxquels répond le projet et ses conséquences sur le processus de fabrication ou de travail ;
- les objectifs et les effets prévisibles du projet dans les domaines de l'emploi, de l'organisation du travail, de la formation, de la qualification et de la rémunération du personnel, des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité.

Article 5

Les négociations de branche rechercheront dans quelles conditions le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera informé et consulté le plus tôt possible sur les conséquences du projet dans les domaines entrant dans sa compétence.

Elles s'attacheront à ce que les modalités qui seraient retenues en matière d'information et de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail puissent permettre à celui-ci, compte tenu, le cas échéant, des éléments d'appréciation fournis par le médecin du travail dans le cadre de ses missions, telles que définies par l'article R. 241-42 du Code du travail, de faire, en temps utile, toutes suggestions sur le projet qui lui est soumis.

Article 6

Les problèmes posés par la confidentialité des informations données sur le projet d'introduction de nouvelles technologies pourront être examinés dans le cadre des négociations visées à l'article 1er du présent accord.

Article 7

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides est envisagée, un plan d'adaptation est établi et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 432-2 du Code du travail.

Ce plan est destiné à rechercher toutes les mesures, au besoin individualisées, qui pourraient avoir des effets bénéfiques sur l'emploi et, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation, à faciliter l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux nouveaux modes d'organisation du travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait rendue nécessaire et à ouvrir de nouvelles perspectives de carrière.

A défaut de dispositions particulières résultant des négociations de branche, ce plan d'adaptation s'inspirera des dispositions figurant dans l'article 12 de l'Accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'Avenant du 21 novembre 1974 et l'Accord du 20 octobre 1986.

TITRE II - PROJETS COURANTS

Article 8

Dans le cadre des négociations de branche visées à l'article 1er du présent accord, les fédérations professionnelles sont également invitées à prévoir des dispositions applicables dans les entreprises en cas de projets d'introduction de nouvelles technologies non visés par cet article.

Les dispositions qu'elles arrêteraient alors devront tendre à ce que :

- une attention toute spéciale soit portée aux personnes ou catégories de personnes qui - compte tenu notamment de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes - pourraient rencontrer des difficultés particulières à s'adapter et rechercher alors les solutions appropriées ;

— il soit fixé comme objectif que les progrès techniques liés à la réalisation des projets, tout en prenant en compte la préoccupation de l'emploi, concourent à offrir aux hommes et aux femmes des possibilités plus étendues de développer leurs capacités d'initiative dans l'accomplissement du travail et soient de nature à valoriser leurs aptitudes professionnelles et à améliorer leurs conditions de travail et l'organisation du travail.

A cet égard, l'information des salariés et la possibilité pour ceux-ci de s'exprimer, la concertation avec les institutions représentatives du personnel revêtent la plus grande importance dans la mesure où elles permettent de rechercher les solutions les plus appropriées tant du point de vue des attentes des salariés que du point de vue de l'entreprise.

Les dispositions qu'arrêteraient les fédérations professionnelles devront, en outre, s'attacher à ce que, dans le cadre des attributions du comité d'entreprise ou d'établissement définies à l'article L. 432-1 du Code du travail, lui soit périodiquement présenté un bilan des évolutions technologiques et des modifications qui seraient intervenues dans l'organisation du travail.

TITRE III - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 9

Les négociations de branche s'attacheront à ce que le personnel d'encadrement, qui détient une responsabilité majeure dans la mise en œuvre des mutations et dans le développement des capacités d'adaptation des hommes et des entreprises, puisse être à même de jouer son rôle d'acteur du changement, notamment par le renforcement de ses fonctions d'information, d'animation et de conseil pour une plus large participation des salariés, et qu'à cette fin, il dispose d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et ait la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci, ce qui est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

Elles examineront également les problèmes spécifiques que poseraient, pour le personnel d'encadrement, l'introduction de nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation de travail et inciteront alors les entreprises, d'une part à analyser les conséquences qui pourraient en résulter sur la place du personnel d'encadrement et l'évolution de ses fonctions selon les niveaux de responsabilité et, d'autre part, à rechercher les solutions appropriées, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation.

Article 10

Une meilleure connaissance du développement des nouvelles technologies est de nature à faciliter leur maîtrise.

Dans le cadre des négociations de branche, seront examinées les conditions dans lesquelles pourraient, selon les formes appropriées, être reconnues les qualifications qui seraient induites par le développement des nouvelles technologies et la modification de l'organisation du travail.

La formation étant un des outils privilégiés d'adaptation du personnel aux modifications des processus et des méthodes de travail résultant des évolutions technologiques, elle est, au même titre que les investissements techniques et d'équipements, un investissement essentiel à la réussite des projets de modernisation des entreprises et au maintien et au développement de leur compétitivité.

Par voie de conséquence, conformément au protocole du 3 juin 1987, la formation aux nouvelles technologies doit faire partie des domaines prioritaires de formation. Dans le cadre des négociations de branche, les entreprises pourront être incitées à articuler leur politique de formation avec les priorités qui auraient été définies par la branche, de telle sorte que les évolutions dans les emplois induites par la modernisation puissent, dans toute la mesure du possible, être anticipées par des actions de formation permettant aux salariés concernés d'acquérir les compétences nécessaires.

De même, les entreprises pourront être incitées à prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment avancés pour apprécier la définition des besoins de formation.

Il appartiendra également aux négociations de branche d'examiner les problèmes spécifiques de formation que l'introduction de nouvelles technologies ou les modifications de l'organisation du travail poseraient dans les entreprises petites et moyennes et de rechercher alors les solutions, notamment par le développement des solidarités entre entreprises.

Dans le cadre de ces négociations, l'attention des entreprises pourra être attirée sur l'intérêt d'établir, dans les hypothèses visées à l'article 1er du présent accord, lorsque la mise en œuvre d'une opération de modernisation requiert un effort particulièrement important dans le domaine de la formation, un plan de formation dans un cadre pluriannuel, actualisé chaque année. S'il y a lieu, ces actions seront intégrées dans le plan d'adaptation prévu à l'article 7 du présent accord et l'entreprise pourra recourir aux dispositions de l'article L. 950-5 du Code du travail ou inscrire son effort de formation dans le cadre des dispositions régissant le crédit d'impôt formation.

Les négociations de branche pourront également examiner le cas où le reclassement interne de salariés, dont le poste de travail aurait été supprimé, ne s'avèrerait pas possible, afin que soient recherchées des solutions permettant aux intéressés de bénéficier d'une formation appropriée pouvant favoriser leur reclassement.

Article 11

Les dispositions qui résulteraient des négociations de branche dans le domaine de la formation devront tendre à ce que les mutations internes qu'entraînerait l'évolution des qualifications et des modes de travail liés aux nouvelles technologies constituent pour les salariés des opportunités de développement de carrière et de promotion.

Dans, le même esprit, ces négociations s'attacheront à rechercher les mesures concourant à la réussite des mutations comportant un changement de résidence.

Même dans les hypothèses non visées par l'article 1^{er} du présent accord, les négociations de branche pourront envisager les garanties susceptibles d'être apportées en tant que de besoin aux salariés faisant l'objet d'une mutation, indépendamment des dispositions figurant dans le titre III de l'Accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'Avenant du 21 novembre 1974 et l'Accord du 20 octobre 1986.

Article 12

Les fédérations professionnelles visées à l'article 1^{er} du présent accord s'attacheront à définir les conditions dans lesquelles il serait procédé :

— à des bilans réguliers portant sur les mutations technologiques et les modifications intervenues dans l'organisation du travail dans la branche;

— à l'évaluation périodique des résultats des accords qu'elles auraient conclus.

Elles pourront inviter les commissions paritaires de l'emploi à examiner tout particulièrement - dans le cadre des missions qui leur sont confiées par l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et le Protocole du 6 juillet 1984 - l'incidence sur l'emploi, tant quantitative que qualitative, de l'introduction de nouvelles technologies et en suivre l'évolution.

A cet effet, ces commissions disposeront d'informations relatives aux évolutions économiques et techniques leur permettant de concourir à la solution des problèmes qui pourraient se poser, notamment en matière de formation, de réadaptation et de reclassement.

Article 13

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au plus tard deux ans après sa conclusion.

Elles procéderont au bilan de son application et, en fonction des négociations qui auront été engagées dans les branches professionnelles, examineront les mesures qu'il leur appartiendrait éventuellement de prendre.