



### Négocier un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

#### Qu'est-ce que la GPEC ?

La GPEC est définie par certains auteurs comme :

« la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et de plans d'actions cohérents :

- visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en terme d'effectif et de compétences), en fonction de son plan stratégique ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés ;

- impliquant les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

**Il s'agit d'inciter les employeurs à anticiper les évolutions d'emplois, afin de s'y préparer en mettant en place des moyens impliquant les salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle.**

#### Obligation triennale de négocier

Depuis 2005, le code du travail prévoit une obligation de négocier **tous les trois ans** sur la GPEC. Cette obligation concerne :

- **les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés**

A noter : si un accord est conclu au niveau du groupe, il exonère l'ensemble des entreprises qui entrent dans le périmètre de l'accord de l'obligation de négociation triennale sur ces sujets.

- **les entreprises ou groupe de dimension communautaire** qui comporte un établissement ou une **entreprise de plus de 150 salariés en France.**

- **les branches professionnelles**

#### Quelles sont les sanctions encourues par un employeur qui n'engage pas la négociation sur la GPEC ?

La loi ne prévoit aucune sanction.

Cependant, la GPEC constitue une mesure de prévention des licenciements économiques : les licenciements économiques qui seraient mis en œuvre par une entreprise qui n'a pas respecté ses obligations en matière de GPEC pourraient être contrôlés plus rigoureusement par les tribunaux.

#### Partenaires de la négociation

L'accord de GPEC est un **accord collectif de droit commun** ; il est donc négocié en principe avec les délégués syndicaux. En l'absence de délégués syndicaux, une négociation avec des élus ou des salariés mandatés est possible si les conditions légales sont remplies.

**Lorsque la négociation a lieu au niveau du groupe**, elle se déroule :

- entre l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les employeurs des entreprises concernées par la négociation ;

- et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans les entreprises concernées.

Ces organisations syndicales peuvent désigner **des coordinateurs syndicaux** choisis parmi les délégués syndicaux du groupe ou des entreprises concernées.





### Documents de travail

La négociation sur la GPEC doit reposer notamment :

- **sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences**, telles que définies à l'occasion de la consultation annuelle du comité d'entreprise

A noter : L'article L. 2323-7-1 du Code du travail prévoit une nouvelle consultation annuelle du CE sur ce sujet avec recours à un expert

- **sur les orientations de la formation dans l'entreprise et sur l'élaboration du projet de plan de formation.**

Il est également conseillé de se procurer le bilan social de l'entreprise, le référentiel des emplois/métiers/compétences, le cas échéant les travaux de l'observatoire des métiers au niveau de la branche.

### Contenu de la négociation

#### Les thèmes obligatoires de négociation

#### ① **Mise en place d'un dispositif de GPEC et mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées**

Mesures négociées dans ce cadre :

- **Mise en place d'un observatoire des métiers et des compétences** qui permet de recenser les emplois menacés ou sensibles et les besoins à venir en compétences : cet observatoire doit être composé de façon paritaire et être doté de moyens.
- **Mise en place d'une information des salariés sur les filières et les métiers** afin de leur permettre d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier et d'identifier les passerelles entre les métiers.
- **Mise en place d'un entretien professionnel** (distinct de l'entretien d'évaluation) afin que le salarié élabore son projet professionnel à partir de ses aptitudes et de ses compétences et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise.

A noter que les salariés de plus de 45 ans ont droit tous les 5 ans à un entretien de deuxième partie de carrière portant sur l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle (ANI 13 oct 2005).

- **Mesures d'incitation à la mobilité professionnelle ou géographique interne ou externe:**

*Définition des salariés pouvant bénéficier de ces mesures :* en général les salariés occupant des emplois menacés ou ceux dont le départ permettrait le reclassement d'un salarié dont l'emploi est menacé





### Mesures de formation :

- **création d'un passeport formation** permettant au salarié d'identifier et de faire certifier ses connaissances.
- **mise en place de VAE** permettant aux salariés de faire valider leurs acquis par l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat professionnel.
- **Accès au bilan de compétences** offrant au salarié l'occasion de faire un point sur sa carrière et d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle ; les conditions légales d'accès au bilan de compétence (5 ans de salariat dont 1 an dans l'entreprise) peuvent être assouplies
- **Droit individuel à la formation** : abondement du DIF pour les salariés positionnés sur des emplois sensibles, formations DIF effectuées sur le temps de travail
- **Actions qualifiantes ou de reconversion** : financement par l'employeur des congés individuels de formation (CIF) en cas de refus de participation financière du FONGECIF.

*Mesures d'accompagnement à la mobilité interne* : information des salariés sur les emplois existant (bourse de l'emploi), prise en charge des frais de déménagement et d'installation, période probatoire pour essayer le nouvel emploi, indemnité pour compenser l'éventuelle perte de rémunération...

### Mesures d'accompagnement à la mobilité externe :

- **Accès favorisé au dispositif de mobilité volontaire sécurisée** qui permet aux salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté qui le souhaitent et en accord avec l'employeur de bénéficier d'une période de mobilité pour exercer une activité dans une autre entreprise, avec possibilité de retour dans l'entreprise.
- **Aide à la création d'entreprise** : assistance administrative et versement d'un budget
- **Départ volontaire** : versement d'une indemnité de départ volontaire

## ② Mobilité interne professionnelle et géographique

La loi de sécurisation de l'emploi a prévu la possibilité de conclure des accords de mobilité interne, qui permettent d'organiser les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, en dehors de tout projet de réduction d'effectif. La mobilité interne fait partie intégrante de la négociation GPEC, même s'il n'y a aucune obligation de conclure sur ce sujet.

Dans cette partie sont négociées, le cas échéant :

- **les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié**, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- **les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale** et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- **les mesures d'accompagnement à la mobilité**, en particulier les actions de formation et les aides à la mobilité géographique, comprenant notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport ;
- **les mesures d'accompagnement et de reclassement pour les salariés refusant l'application de la mobilité**, sur la base du reclassement interne prévu en cas de licenciement économique (C. trav., art. L. 1233-4 et L. 1233-4-1).

L'accord de mobilité ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération ou de la classification du salarié.





**A noter ! :** Lorsqu'un accord de mobilité interne est conclu, le salarié se voit proposer une modification de son contrat pour motif économique ; s'il refuse, il est licencié pour motif économique et bénéficie des mesures d'accompagnement et de reclassement fixées dans l'accord. Même si plusieurs salariés refusent, **le licenciement reste individuel** : l'employeur ne sera donc pas tenu de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi.

*Conseil : Dans la mesure où il s'agit d'une négociation facultative, il est possible dans le cadre de la négociation GPEC d'exclure tout licenciement résultant d'un refus de mobilité professionnelle et géographique.*

### **③ Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation**

Le lien entre la GPEC et la formation doit être renforcé ; il s'agit ici de définir les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan de formation est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord.

### **④ Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages**

L'accord doit également envisager les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

### **⑤ Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.**

Cette information pourrait prendre la forme d'une collaboration entre les représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice et ceux de l'entreprise sous-traitante : prévoir les modalités et les moyens de cette collaboration.

### **⑥ Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales**

Ce thème de négociation, issue de la loi du 20 août 2008, est prévu à l'article L.2242-20 du Code du travail.

#### **Mesures négociées dans ce cadre :**

- Entretiens lors de la prise, de l'exercice et de la fin du mandat ;
- Garanties sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés investis d'un mandat (évaluations régulières, formations, recours en cas de difficultés)
- Mise en place d'un détachement syndical
- Mesures d'accompagnement lors de la réintégration en fin de mandat : bilan de compétences, formations, etc..
- Mesures visant à valoriser le mandat : VAE, accompagnement à la reconversion





### Les thèmes facultatifs de négociation

La loi envisage d'autres sujets de négociation, qui sont facultatifs:

- **Détermination des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise** applicables lorsque l'employeur envisage un licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés (accords de méthode)
- **Congé de mobilité** : ce congé a pour objet de faciliter la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste.
- **Qualification des catégories d'emploi** menacées par les évolutions économiques ou technologique
- **Modalités d'association des sous-traitants** au dispositif de GPEC élaboré par l'entreprise
- Conditions de participation de l'entreprise à des **actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle du territoire.**

#### **Zoom sur la GPEC territoriale**

La GPEC territoriale a pour objectif d'anticiper les évolutions d'emploi **dans le cadre d'un bassin d'emploi**, en associant les entreprises, les partenaires sociaux, les organismes de formation, les collectivités locales, Pole emploi, les maisons de l'emploi,...

L'objectif est d'avoir une visibilité de la situation de l'emploi au sein du bassin afin d'anticiper les situations de crise (baisse d'activité d'un secteur) ou le développement d'activités nouvelles.

Au niveau des branches professionnelles, la GPEC territoriale est un outil permettant de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement et d'activité économique, d'évolution des métiers, des emplois et des compétences et le cas échéant de mettre en place des solutions à l'échelle locale : sensibilisation des entreprises, formations, etc...

- **Le contrat de génération**

Doivent être prévues dans cette partie des dispositions relatives à l'accès des jeunes à l'emploi, au maintien et aux conditions de travail des salariés âgés, et à la coopération intergénérationnelle.

Si l'accord aboutit sur ces points, **il vaudra comme accord de génération** que les entreprises de plus de 300 salariés sont obligées de négocier sous peine de pénalité.

Pour plus de détails consulter notre fiche sur la négociation d'un accord sur le contrat de génération.

### Conclusion, suivi et bilan de l'accord de GPEC

**Consultation du CE** : avant toute conclusion d'un accord de GPEC, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté

**Conditions de validité**: signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu plus de 30% des voix aux dernières élections et absence d'opposition des syndicats ayant plus de 50 % des voix dans le délai de 8 jours qui suit sa notification.

**Bilan** : La loi impose désormais la réalisation d'un bilan à l'échéance de l'accord

Dans cette optique, la mise en place d'une commission de suivi de l'accord GPEC est importante.

Prévoir dans l'accord sa composition (employeurs et représentants des syndicats et des CE) son fonctionnement (nombre de réunions, moyens) et ses missions (exemples : veiller à l'application de l'accord, valider les projets de mobilité, faire un bilan annuel).

