



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

## La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

« Maîtriser les enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

*Conçue comme un élément de gestion des ressources humaines à moyen et long terme, la GPEC est étroitement liée à la stratégie de l'entreprise et aux décisions qui en découlent. Le pouvoir de gestion de la direction pour disposer des ressources, dont l'entreprise a besoin pour assurer son activité, est toutefois encadré par le droit du travail. Pouvant agir sur le volume et le contenu des emplois, la GPEC fait partie des attributions du comité d'entreprise.*

### **L'articulation avec la consultation du comité d'entreprise**

Le Code du travail prévoit, depuis 1989, l'obligation pour tout employeur de gérer les emplois de façon prévisionnelle, en imposant une information et une consultation annuelle de CE : « informer et consulter le CE sur l'évolution de l'emploi au cours de l'année passée ainsi que sur les prévisions annuelles et pluriannuelles et les actions qu'il compte mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, notamment à l'égard des salariés âgés ou exposés à des risques plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique » (article L.2323-56 du Code du travail).

En 2005, la loi de cohésion sociale a instauré pour les entreprises de 300 salariés et plus une obligation triennale de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La négociation d'un accord GPEC est, en principe, du ressort des organisations syndicales. En absence de délégués syndicaux, cette négociation peut se faire avec le comité d'entreprise.

De plus, depuis la loi du 14 juin 2013, la négociation GPEC s'élargit à des nouveaux thèmes. **La négociation en matière de GPEC doit notamment s'appuyer sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, telles que définies à l'occasion de la consultation annuelle du comité d'entreprise** (article L.2242-15 du Code du travail).

**La négociation relative à la GPEC doit également s'articuler avec la consultation annuelle du comité d'entreprise** sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur l'élaboration du projet du plan de formation.

## L'objet de la négociation

Depuis la loi du 14 juin 2013, la négociation relative à la GPEC comporte 2 volets :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- la mise en place des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, notamment en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences.

La GPEC portera également sur les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés.

En outre, elle doit s'articuler avec les obligations relatives à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, au contrat de génération et l'emploi des travailleurs handicapés.

A titre facultatif, des nouveaux thèmes peuvent être soumis à la négociation dans le cadre de la GPEC :

- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise
- les modalités d'association des sous-traitants au dispositif GPEC élaboré par l'entreprise
- les conditions de participation de l'entreprise à des actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle du territoire.

## La démarche

La GPEC est une démarche qui consiste à anticiper les besoins de l'entreprise en matière d'emplois et de compétences à un horizon donné.

Cette réflexion tient compte des évolutions du marché, des orientations stratégiques de l'entreprise, de la gestion des ressources humaines et de l'organisation nécessaire pour assurer la réalisation de l'activité et des moyens pour y parvenir.



La cartographie des emplois et des compétences disponibles formalisent l'organisation du travail actuelle et son évolution prévisible. A ce titre, la démarche GPEC doit faire l'objet d'une large concertation avec les partenaires sociaux et a vocation à rentrer dans le champ de la consultation du CHSCT.

Par ailleurs, la démarche GPEC peut porter sur les procédures d'évaluation des salariés et de ce fait réinterroge les liens entre les compétences requises/mobilisées et le système de rémunération, deux éléments qui rentrent également dans le champ de la négociation collective et la consultation des instances de représentation du personnel (IRP).

## Un accompagnement

**Calientis peut vous accompagner et vous apporter son expertise pour :**

- préparer au niveau des différentes instances les informations et les consultations relatives à la GPEC
- être force de proposition dans le cadre de la négociation triennale
- évaluer la démarche à mettre en œuvre (ou déjà mise en œuvre) en fonction de la réalité de votre entreprise et du bassin d'emploi
- apprécier la pertinence des actions mises en œuvre dans le cadre d'un accord de GPEC.

