



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

CSE

« 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 Social et Economique.

L'articulation avec le Comité Social et Economique

Le Code du travail prévoit, depuis 1989, l'obligation pour tout employeur de gérer les emplois de façon prévisionnelle. Les évolutions législatives récentes ont modifié les obligations liées à l'information, la consultation et la négociation portant sur la GPEC.

La consultation en matière de GPEC

Les ordonnances de 2017 ont confirmé le caractère d'ordre public et la périodicité annuelle de la consultation du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui doit porter « en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (article L.2312-24 du Code du Travail).

La négociation de la GPEC

Cas des entreprises d'au moins 300 salariés (ou des entreprises communautaires d'au moins 150 salariés en France)

L'employeur a l'obligation d'engager une négociation sur la GPEC au moins une fois tous les 4 ans (article L.2242-2). A défaut d'accord d'entreprise

qui définisse une périodicité différente (et dans la limite de 4 ans), l'obligation est pour l'employeur de négocier une GPEC tous les 3 ans (article L.2242-20) en s'appuyant notamment sur le fondement de la consultation sur les orientations stratégiques.

Cas des entreprises de moins de 300 salariés

Négocier un accord GPEC est toujours possible dans les entreprises de moins de 300 salariés : c'est même encouragé par le code du travail qui prévoit alors un dispositif d'appui à la conception du plan et une prise en charge financière par l'Etat (article L.5121-3). Dès lors que l'employeur s'engage à négocier un dispositif, il doit respecter son engagement sans pouvoir se prévaloir du fait que l'entreprise compte moins de 300 salariés.

La consultation sur la GPEC

L'ordonnance n°2°17-1718 confirme que les entreprises ayant conclu un accord GPEC ne sont plus tenues de consulter dans ce domaine le CSE (article L.2312-14).

L'objet de la négociation

Depuis les lois du 14 juin 2013 et du 17 août 2015, 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.

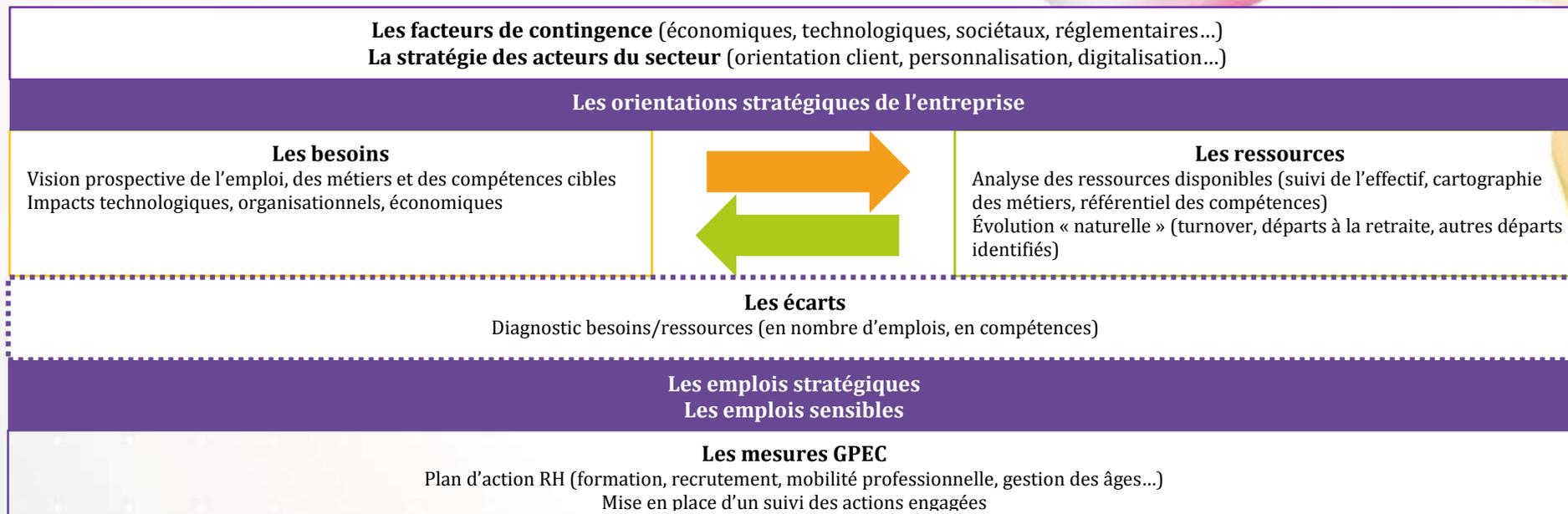
Les ordonnances de 2017 maintiennent ce cadre légal ; aussi les documents soumis au CSE à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques doivent intégrer pleinement les enjeux liés à la GPEC et à l'employabilité des salariés, quelque soit la taille de l'entreprise. En outre, elle doit s'articuler avec les obligations relatives à la formation, à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à 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 internes 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 formalise 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.

Elle a donc y compris vocation à entrer dans le champ de la consultation du CSE sur les aspects impactant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail tels que prévus à l'article L.2315-96 du code du travail.

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 entrent également dans le champ de la négociation collective et la consultation du CSE.

Un accompagnement

Calientis peut vous accompagner et vous apporter son expertise pour :

- préparer aux différentes étapes 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.

