



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

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

Conçue comme un dispositif 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 direction de l'employeur 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 mais aussi des Organisations Syndicales comme un sujet obligatoire de négociation dans les entreprises de 300 salariés et plus.

La petite histoire de la GPEC et son articulation avec la consultation des IRP

Le Code du Travail prévoit, dès 1989, l'obligation pour tout employeur de gérer les emplois de façon prévisionnelle, en imposant une information et une consultation annuelle du CE (maintenant CSE) sur le sujet. La nécessité d'une approche prospective a ensuite été reprise par de nombreuses lois dont la Loi Borloo de 2005 qui impose la GPEC comme un sujet de négociation triennale obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus (voir notre fiche pratique sur l'accord de transition collective et la GEPP). La négociation d'un accord GPEC/GEPP est, en principe, du ressort des Organisations Syndicales. En absence de Délégués Syndicaux, cette négociation peut se faire avec le CSE.

La loi Rebsamen de 2015 a par la suite imposé les trois consultations annuelles obligatoires du CSE dont celles sur les Orientations Stratégiques, qui intègre également la GPEC : « le CSE est consulté sur les **orientations stratégiques de l'entreprise**, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, **l'évolution des métiers et des compétences** et l'organisation du travail [...]. Elle porte, en outre, **sur la GPEC, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences** » (C. Trav. art. L.2312-24).

L'objet de la négociation

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

- La mise en place d'un dispositif de GPEC,
- La mise en place des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, notamment en matière de formation, d'abondement du CPF, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences.

La GPEC/GEPP portera également sur les orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation (maintenant plan de développement des compétences) arrêtés.

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

Depuis les Ordonnances Macron de 2017, la Loi Avenir Professionnel de 2018 et la loi Climat de 2021, de nouveaux thèmes doivent être soumis à la négociation dans le cadre de la GPEC/GEPP (C. Trav. art. L.2242-20) :

- La mise en place de dispositifs de GPEC permettant de répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ;
- Les conditions de la mobilité et d'accompagnement à la mobilité professionnelle, qu'elle soit géographique, interne ou externe à l'entreprise ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les modalités d'information des sous-traitants au dispositif GPEC élaboré par l'entreprise ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Certains sujets peuvent être abordés de manière facultative (C. Trav. art. L.2242-21) :

- Sur les conditions d'information et de consultations du CSE en cas de PSE ;
- Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif GPEC de l'entreprise ;
- Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée (« GPEC-Territorial ») ;
- Sur la mise en place de congés de mobilités (voir notre fiche pratique sur les Congés mobilités) ;
- Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

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.

Le marché, les concurrents et les orientations stratégiques



La cartographie des emplois et des compétences disponible formalise l'organisation du travail actuel et son évolution prévisible. A ce titre, la démarche GPEC doit faire l'objet d'une large concertation avec les partenaires sociaux et peut aussi rentrer dans le champ des consultations ayant trait aux conditions de travail des salariés (notamment celles en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de grand projet).

Par ailleurs, la démarche GPEC peut porter sur les procédures d'évaluation des salariés et de ce fait réinterroger 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).

Nous pouvons vous assister dans le cadre de vos prérogatives

CALLENTIS peut vous accompagner et vous apporter son expertise pour :

- Préparer les informations et les consultations relatives à la GPEC ;
- Être force de proposition lors de la négociation triennale ;
- Evaluer la démarche à mettre en œuvre en fonction de la réalité de votre entreprise, du secteur et du bassin d'emploi ;
- Apprécier la pertinence des actions mises en œuvre dans le cadre d'un accord de GPEC/GEPP.

