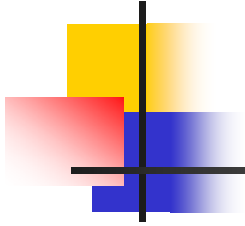


La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences



Pour qui ?
Pourquoi ?



1. LA GPEC : POUR QUI ?

1.1 - Une définition actualisée de la GPEC



C'est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines:

 Une gestion tenant compte fonction des **contraintes** de l'environnement et des **choix stratégiques** de l'entreprise, **AVEC**

un volet collectif pour détecter en amont des questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois, des compétences, et définir des règles et moyens facilitant de façon anticipée l'ajustement besoins / ressources,



un volet individuel pour promouvoir de manière anticipée le développement des capacités d'évolution et de l'employabilité de chaque salarié dans le cadre de son parcours professionnel

 Une gestion adaptée aux spécificités de l'entreprise, ou du groupe, aux enjeux de ses acteurs, et proportionnée à ses ressources

 Une gestion impliquant les responsables opérationnels et l'encadrement de proximité, et outil de dialogue social avec les représentants du personnel

La GPEC : un dispositif qui allie outils d'anticipation et d'accompagnement





1.2 - Qu'en est-il de la GPEC hors de nos frontières ?

L'obligation législative de négocier en général, et de négocier sur le dispositif de GPEC en particulier, **est une spécificité française.**

- Sur ce sujet comme sur d'autres, la négociation a donc lieu par société ou sur le périmètre du groupe France.
- La déclinaison hors de France des principes de l'accord est rarement explicitée. Le dialogue social sur la prospective des métiers est en retard sur la gestion industrielle, qui est souvent plus intégrée.
- Des évolutions se font jour : « Nous n'avons pas d'accord européen par pays sur ces thèmes, mais le sujet compétences vient au comité d'entreprise européen ». L'accord Véolia dans les métiers de l'environnement prévoit d'« étendre progressivement les principes de l'accord aux autres pays d'implantation, en particulier européens ». On citera aussi les propos du DRH d'un grand groupe de services indiquant que ce qui réussirait en matière de GPEC pourrait être utilisé ailleurs en Europe : « La GPEC sera déployée dans d'autres pays, si cela marche. »

1.3 - Le cadre réglementaire de la GPEC en France

■ La loi de cohésion sociale du 18/01/2005

L'employeur est tenu d'engager tous les 3 ans une négociation portant sur:



Article L.320-2

1. les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires
2. la mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- ainsi que sur les mesures d'accompagnement associées en particulier en matière de: formation, VAE, bilan de compétences, ainsi que l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés



Article L320-3

3. de manière facultative, les modalités d'information / consultation du CE lors :
 - d'un licenciement économique - d'un projet économique ayant des incidences sur l'emploi - concernant le contenu d'un PSE - en lien avec la loi Fillon de Janvier 2003



Ajout à l'article L132-27

4. les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la FP en lien avec la loi Fillon du 21 août 2003



2. LA GPEC : POURQUOI ?

2.1 - Les enjeux des accords GPEC

Développer une visibilité de l'impact des évolutions économiques, technologiques, démographiques **sur les métiers et compétences requises**

Entrer dans une logique de dialogue social et de **consensus à froid sur une gestion préventive des compétences et mobilités nécessaires**



ENJEUX



Articuler les différents outils de la mobilité et de la formation : GPEC, VAE, DIF, Entretiens, Parcours



Intégrer la réflexion avec celle des **territoires et des branches**

Prendre en compte les effets du vieillissement et renforcer le lien avec la gestion des âges **sans pour autant traiter la population plus âgée à part**



2.2 - La GPEC : un dispositif pérenne à distinguer du PSE

- On peut s'interroger sur la portée juridique de l'obligation de négocier et de mettre en oeuvre la GPEC créée en 2005.
- L'employeur est tenu par différentes obligations de fond et de procédure, bien au-delà de la seule obligation triennale de négocier sur la façon d'informer et de consulter sur la stratégie et ses conséquences prévisibles, et sur la mise en place d'un dispositif de GPEC.
- Des tribunaux ont notamment fait référence à **l'article L. 320-2** pour suspendre des procédures de plan de sauvegarde de l'emploi.
- Le risque existe à présent qu'une opportunité pour les entreprises de mieux anticiper et gérer les mutations de façon socialement responsable, avec la GPEC, se transforme en risque juridique.
- Si l'obligation de négocier a été créée pour stimuler la volonté de négocier, attention à ce qu'elle n'aille pas à l'encontre d'une négociation de qualité.



La Jurisprudence (dont une décision récente de la Cour d'Appel de Paris du 7 mars 2007) a été amenée à **annuler** des plans sociaux au motif que :

- Les entreprises n'avaient pas engagé de négociation en matière de GPEC dans le cadre d'une fréquence triennale (article L320-2 du code du travail).
- ➤ Et que la procédure d'information et de consultation de l'article L 432-1-1 n'a pas été respectée.
- La référence à l'article L 432-1-1 s'applique aussi bien aux « grandes entreprises » qu'au PME.
- Les PME ne sont donc pas exemptées de toute démarche sur la GPEC