

Une obligation triennale de négocier sur ce sujet

L'entrée explicite de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) dans le Code du travail date de la loi Borloo du 18 janvier 2005. Elle prévoit une négociation triennale sur ce sujet dans les entreprises ou groupes occupant au moins trois cent salariés et dans les branches professionnelles.

Au centre du débat : les relations entre la GPEC, les restructurations et les PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) qui les accompagnent. Le patronat peut y trouver des ressources supplémentaires pour conduire des restructurations à froid.

Mais nous pouvons aussi en faire un outil d'intervention des salariés dans les choix économiques des entreprises, un levier d'action efficace pour la défense de l'emploi en quantité et en qualité. C'est dans cet état d'esprit offensif que nous devons aborder la GPEC.

La négociation triennale prévue à l'article **L 320-2 du Code du travail** doit porter sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

La GPEC est avant tout une démarche en trois temps :

↪ La première étape consiste à étudier la situation de l'emploi dans l'entreprise au moment présent, tant sur les aspects quantitatifs que qualitatifs : effectifs, types d'emploi, contenu des emplois, répondent-ils ou non aux besoins de l'entreprise ? Il faut à la fois observer mais aussi analyser...

Cette évaluation de l'existant est donc un moment clé : la participation des salariés et de leurs représentants à cette étape est primordiale.

↪ La deuxième étape est plus compliquée car il s'agit d'anticiper quels seront les besoins dans l'entreprise à moyen terme en matière d'emplois. Ces besoins vont dépendre de nombreux facteurs plus ou moins prévisibles (stratégie de l'entreprise, pyramide des âges, évolutions des techniques, du contexte économique...).

Notre responsabilité syndicale est aussi de porter l'intérêt des salariés au cours de ce travail prospectif : l'emploi futur doit être stable, de qualité, bien rémunéré.

↪ La troisième étape du dispositif va être de mesurer l'écart entre l'existant et le futur. Quelles évolutions des effectifs, globalement et par métier, quelle évolution de chaque poste, en terme de contenu, de compétences, etc...

A partir de cette dernière analyse devront être mis en place les politiques de recrutement, de formation, de déroulement de carrière, de modification des emplois...



Il y a aussi la **partie facultative** (mais très appréciée des employeurs) de la négociation : les accords de méthode et l'anticipation des « plans de sauvegarde de l'emploi ». Souvent le patronat utilisera un accord de méthode pour « acheter sa sécurité juridique » : des moyens supplémentaires seront proposés en échange d'un enfermement de la consultation dans des délais très stricts.

Un accord de méthode peut conduire des syndicats à cogérer la mise en œuvre des licenciements.

ROLE DES SYNDICATS ET DU COMITE D'ENTREPRISE

Comme pour tout accord collectif, négociation et signature appartiennent aux syndicats. Sur le seul thème de la GPEC, il est prévu uniquement l'information du comité d'entreprise (ce qui est en deça des dispositions de l'article L. 432-1).

La place de la formation dans un dispositif de GPEC doit nous inciter à rechercher une bonne articulation entre les prérogatives des comités d'entreprise en matière de plan de formation et négociation syndicale sur ces questions.

En fait, l'articulation entre activité du syndicat, utilisation des IRP (de leurs prérogatives et moyens) et mobilisation des salariés sera au cœur d'une négociation réussie d'un accord de GPEC.

QUAND FAUT-IL NEGOCIER ?

Autant la négociation annuelle obligatoire est soumise à un régime précis, autant pour la négociation triennale GPEC, rien n'est précisé. Dans le cas d'un employeur restant sourd aux demandes, il faudra donc saisir le TGI.

La loi Borloo datant du 18 janvier 2005, les négociations sur la GPEC devront s'organiser **avant le 18 janvier 2008 au plus tard** puisqu'elles sont triennales.

VERS UNE SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE

Pour la Cgt, une véritable Sécurité sociale professionnelle doit reposer sur trois piliers :

- ❖ La résorption des situations de précarité,
- ❖ La sécurisation des CDI,
- ❖ Une transition professionnelle vers un nouvel emploi stable lorsque la suppression de l'emploi occupé n'a pu être évitée.

La GPEC telle que nous voulons la conquérir concerne ces trois domaines.

- Elle devrait porter sur l'ensemble des salariés participants au processus de travail de l'entreprise quel que soit leur statut.
- Elle ne se limite pas à l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi ou à l'adéquation des ressources humaines de l'entreprise à ses objectifs stratégiques.



ATTENTION ! UN ACCORD DE GPEC A POUR BUT NOTAMMENT D'EVITER EN AMONT DES LICENCIEMENTS EN ANTICIPANT L'AVENIR DES EMPLOIS ET EN METTANT EN PLACE SUR UNE PERIODE DETERMINEE DES ACTIONS DE PREVENTION ET DE FORMATION. IL N'A DONC PAS POUR OBJET DE DEFINIR LES MODALITES D'UNE REDUCTION D'EFFECTIFS (CETTE FONCTION ETANT DEVOLUE AU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI) MAIS, AU CONTRAIRE, D'ANTICIPER L'EVOLUTION DES EMPLOIS.