

# GPEC: NÉGOCIER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE

DEPUIS 2005, CERTAINES ENTREPRISES SONT SOUMISES À UNE OBLIGATION TRIENNALE DE NÉGOCIER SUR LA GPEC (ARTICLE L.2242-15 DU CODE DU TRAVAIL). C'EST LE CAS DES ENTREPRISES ET GROUPES D'AU MOINS 300 SALARIÉS ET DES ENTREPRISES ET GROUPES COMMUNAUTAIRES COMPORTANT AU MOINS UN ÉTABLISSEMENT OU UNE ENTREPRISE DE 150 SALARIÉS EN FRANCE. LA LOI ISSUE DE L'ACCORD DU 11 JANVIER 2013 ÉTEND LES CHAMPS DE LA NÉGOCIATION.



## LA LOI ENRICHIET LES OBLIGATIONS LIÉES À LA GPEC

Désormais, la négociation obligatoire doit être engagée sur la base des **orientations stratégiques de l'entreprise** telles qu'elles doivent être présentées au CE.

### COMMENTAIRE CFDT

**C'est un élément très important pour la CFDT : la discussion autour de la stratégie de l'entreprise est une condition indispensable pour que la GPEC ne soit pas un simple instrument de gestion des RH mais bien un moyen d'anticiper les évolutions des compétences, des métiers et des emplois pour les salariés. Or, beaucoup d'entreprises**

**rechignent à discuter des « orientations stratégiques » avec les représentants des salariés. La loi leur donne donc un levier supplémentaire pour exiger de leur direction que la négociation des outils de la GPEC (formation, mobilité, ...) prenne en compte la stratégie de l'entreprise.**

**Afin de rendre plus simples et cohérentes les négociations en entreprise,** la loi entend mieux articuler la négociation sur la GPEC avec d'autres mesures qui touchent aux parcours professionnels des salariés.



## LES THÈMES IMPOSÉS LORS DE LA NÉGOCIATION TRIENNALE GPEC

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, associé à des mesures d'accompagnement des salariés, 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.
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois

auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord.

### COMMENTAIRE CFDT

**C'est l'occasion de faire de la formation un véritable outil au service de l'évolution professionnelle de tous les salariés et de l'anticipation du changement. Ce sont souvent les salariés les plus qualifiés qui bénéficient de la formation professionnelle dans l'entreprise. Cela donne aux représentants des salariés une véritable légitimité pour peser sur les choix réalisés en matière de formation, alors que jusqu'ici, beaucoup d'employeurs en faisaient leur « chasse gardée ».**

- Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, temps partiel, stages, moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires.

**COMMENTAIRE CFDT**

**L'objectif n'est pas, pour la CFDT, de co-décider du recours à tel ou tel type de contrat ; il s'agit de pousser l'employeur à justifier des raisons pour lesquelles il projette de recruter autrement qu'en CDI à temps plein, afin de vérifier que ces raisons rentrent dans le cadre légal (par exemple pour un CDD : hausse temporaire d'activité ou remplacement d'un salarié, ou contrat à temps partiel de 24h mensuel minimum) et dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise ; et cela suffisamment en amont des recrutements pour pouvoir contester les décisions ou proposer des alternatives. La hausse des cotisations sur les CDD de moins de 3 mois peut être un argument sur lequel s'appuyer pour pousser l'employeur à une politique de recrutement responsable, qui évite aux salariés la précarité.**

- Les conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

**COMMENTAIRE CFDT**

**C'est un premier pas pour élargir la responsabilité sociale de l'entreprise à ses sous-traitants, et éviter que cette première « n'externalise » la précarité sur les salariés de ses sous-traitants.**

- La négociation doit aussi porter sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leur fonction (article L.2242-20).
- La loi sur le contrat de génération a supprimé les obligations des entreprises de 300 salariés et plus en matière de politique en faveur des salariés âgés au profit d'une politique intergénérationnelle qui doit faire l'objet d'une négociation spécifique. Un accord GPEC pourra intégrer ces mesures intergénérationnelles à condition que ces mesures respectent l'ensemble des obligations fixées pour le contrat de génération.

**COMMENTAIRE CFDT**

**Pour la CFDT, il est tout à fait cohérent chaque fois que cela sera possible d'intégrer la négociation intergénérationnelle dans celle sur la GPEC.**



**LES THÈMES FACULTATIFS À ABORDER LORS DE LA NÉGOCIATION TRIENNALE GPEC**

- Les modalités de la mobilité interne, si l'employeur fait le choix d'engager cette négociation facultative. Il y a alors obligation de lier GPEC et mobilité et de faire figurer ces modalités dans un chapitre spécifique de l'accord (article L2242-15).
- Les modalités d'association des entreprises sous-traitantes au dispositif GPEC. L'accord pousse les entreprises à aller plus loin que leur obligation légale, en intégrant les sous-traitants dans le dispositif de GPEC.
- La GPEC territoriale ou les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée... Cet article invite l'entreprise à se placer dans son environnement afin de la pousser à prendre en compte notamment l'impact de ses décisions sur ses sous-traitants et sur son bassin d'emploi.
- La mise en place d'un congé de mobilité (articles L1233-77, L2242-16).
- La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques (article L 2242-16).
- Les modalités de consultation des représentants du personnel dans les procédures de licenciement collectif (article L1233-21).
- Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.
- L'accord peut également déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L.1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.

# LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR  
DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

## NOS MODES D'EMPLOI

- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **LE DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE**
- **ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**

Retrouvez  
l'ensemble de  
nos modes d'emploi  
sur [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) /  
Boîte à outils /  
Nos modes  
d'emploi