

ACCORD SUR LA GPEC

Vendredi 14 novembre s'est achevée la négociation interprofessionnelle sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Pour la première fois les partenaires sociaux ont négocié sur un tel sujet. Longtemps source de conflit, la GPEC a été considérée (et utilisée par les entreprises) comme outil de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). L'accord du 14 novembre précise bien, dans son article 7, la totale dissociation entre GPEC et PSE.

La finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe. Ainsi conçue, la GPEC permet de consolider l'emploi et de mieux armer les salariés confrontés à des restructurations. Après avoir rappelé ces principes, l'accord définit des objectifs de diagnostics aussi bien collectifs (partage des informations économiques, cartographie des métiers et des compétences, référentiels métiers, ...) qu'individuels. Ainsi, il a été, dans la continuité de l'accord sur la modernisation du marché du travail, défini la création d'un bilan d'étape professionnel (BEP). Plusieurs principes ont été actés : le BEP doit permettre d'une part, au salarié de définir son projet professionnel et, d'autre part, à l'entreprise de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels. Le BEP est réservé aux salariés ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise. Il est réalisé tous les cinq ans à la demande du salarié, l'employeur ne pouvant opposer de refus. Ce bilan est de nature distincte de l'entretien annuel d'évaluation. Un groupe paritaire est chargé de définir les conditions de sa mise en œuvre. Sont aussi définies dans l'accord les articulations nécessaires entre branches/entreprises/territoires pour une meilleure coordination des acteurs. Ainsi les branches rechercheront à destination des entreprises, des informations communes à celles d'entre elles ayant des relations industrielles (y compris de sous-traitance). Des expérimentations de mise en relation d'entreprises dans le cadre de la GPEC seront encouragées pour que la GPEC puisse tenir compte de l'ensemble des acteurs du processus de production.

Pour la CFE-CGC cet accord constitue le premier élément de dispositifs que nous allons essayer de mettre en œuvre au travers des autres négociations en cours, celles sur la formation professionnelle et le régime d'assurance chômage. Ainsi, tout en considérant positif cet accord, la CFE-CGC ne se positionnera définitivement qu'à l'aune des autres négociations

Alain LECANU