

GPEC : la vigilance s'impose

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un concept vieux de plus d'une vingtaine d'années. Or, c'est récemment que le législateur a rendu obligatoire la négociation sur ce thème au sein de l'entreprise. Pourquoi ? Et d'abord qu'est ce que la GPEC ?

La GPEC a pour vocation d'inciter l'entreprise à identifier et adapter, **de façon anticipée**, les ressources humaines disponibles en interne, en termes d'effectifs et de compétences, à ses besoins futurs, en fonction de son plan stratégique et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

La gestion des emplois et des compétences n'est certes pas une préoccupation nouvelle. Mais l'accélération des innovations et des mutations économiques et technologiques, l'obsolescence de certaines qualifications et savoir-faire ont conduit le législateur à instaurer **l'obligation** d'une négociation triennale au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Il s'agit, le plus en amont possible, de concevoir et de mettre en œuvre les moyens qui permettront aux salariés de s'adapter aux évolutions internes, de développer leur employabilité et d'évoluer professionnellement, tout au long de la vie, vers de nouveaux métiers ou de nouvelles fonctions. Tel est l'enjeu majeur de la loi Borloo-Larcher du 18 janvier 2005.

En effet, dans l'esprit de la loi, la GPEC doit tendre à éviter les licenciements économiques qui pourraient intervenir à plus ou moins long terme en associant les représentants du personnel à l'anticipation des évolutions de l'entreprise. Quels sont selon vous les pièges à éviter lors de cette négociation ?

Il est impératif au préalable d'informer et consulter le CE sur la stratégie de l'entreprise. En effet, la GPEC ne signifie rien sans stratégie claire et précise, permettant de déterminer les effectifs et les compétences nécessaires à terme. Mais ceci nécessite communication régulière de documents au comité, formation des élus pour renforcer leur expertise, volonté de la Direction pour qu'un véritable dialogue s'instaure sur les objectifs stratégiques et les alternatives possibles.

Nous ne pouvons que mettre en garde contre les accords qui ne respecteraient pas l'esprit de la GPEC en s'attachant davantage à contourner la loi sur les licenciements économiques collectifs. Il s'agit de ne pas confondre GPEC et préparation d'un PSE ou plan de départs volontaires. La GPEC ne doit pas constituer un support au départ de salariés mais présider avant tout au repositionnement interne et à la sécurisation de l'emploi. La négociation d'un accord de GPEC doit être réalisée « à froid », de façon déconnectée d'une restructuration.

Dans ce processus, quelle est la mission que peuvent confier les représentants du personnel à l'expert comptable ?

Nous recommandons aux délégués syndicaux et élus de CE d'obtenir de leur Direction des moyens : temps de délégation supplémentaire, formation des négociateurs, rémunération d'un expert qui pourra les assister tout au long du processus de négociation.

Ainsi, l'expert pourra dispenser les formations nécessaires : formation économique d'une part, formation sur les enjeux et la démarche de GPEC d'autre part. L'expert pourra ensuite conseiller les élus sur les thèmes de la négociation et le contenu de l'accord : les objectifs poursuivis sont-ils bien identifiés ? Quels sont les outils d'analyse de la situation actuelle en termes d'emplois et de compétences ? Quels sont les moyens et méthodes permettant de prévoir les évolutions à horizon 3-5 ans ? Les mesures d'accompagnement, qui devraient permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions, sont en partie prévues par la loi : existe-t-il des pistes d'amélioration ? Quelles en sont les modalités d'application ?...

Il reste moins d'un an aux entreprises pour engager des négociations sur la GPEC. Il convient d'être vigilant aux accords dépourvus de consistance, négociés uniquement pour satisfaire aux obligations légales.

Catherine Ferrière
Tandem Expertise
(Mai 2007)