

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons aux négociations sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**. En vous souhaitant une bonne lecture.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et **abonnez-vous** pour recevoir chaque mois la Newsletter.



La première séquence des Matinées du CSE a lieu le **jeudi 6 avril** de 8h30 à 12h00. Elle informera sur le rôle du CSE (rappel des règles principales) et présentera les moyens d'actions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (promotion de la santé et sécurité au travail, moyens d'information et BDESE, alerte, expertise).

PRÉSENTATION



Depuis les **Ordonnances du 22 septembre 2017**, nous parlons de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) plutôt que de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) comme c'était le cas auparavant.

Du côté de l'entreprise, la GEPP est une démarche visant à adapter ses ressources quantitatives (effectifs) et qualitatives (compétences) à ses besoins à court et moyen termes. Mettre en place la GEPP lui permet d'anticiper ces besoins au regard des évolutions technologiques, économiques, sociales et juridiques. Du côté des salariés, les dispositifs mis en place dans l'accord GEPP sont autant d'outils leur permettant d'être acteurs de leur parcours professionnel.

La GEPP est l'un des thèmes de négociation obligatoire en entreprise[1]. A défaut d'accord "de méthode" prévoyant une périodicité différente, cette négociation doit avoir lieu tous les 3 ans :



Dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés



Dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France[2]

A noter qu'une entreprise non assujettie à cette obligation peut tout à fait s'en saisir. Une aide financière de l'Etat est même prévue pour les prestations conseil en ressources humaines (PCRH) dont bénéficieraient ces entreprises dans l'élaboration de leur plan de GEPP[3]. L'employeur peut recourir au dispositif d'aide auprès de son OPCO[4]. Dans cette hypothèse, le CSE devra être consulté sur la conclusion de cette convention avec l'Etat ainsi que sur le contenu et les modalités de mise en oeuvre du plan de GEPP[5].

Lors de la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, un suivi sur la mise en oeuvre de l'accord GEPP devra être opéré[6]. Un point de suivi peut également être réalisé à l'occasion des NAO. A l'échéance de l'accord, un bilan de celui-ci devra être fait.

[1] : Pour en savoir plus sur les négociations obligatoires en entreprise : [Newsletter n°16](#) et [Article L.2242-13 du Code du travail](#)

[2] : [Article L.2242-2 du Code du travail](#)

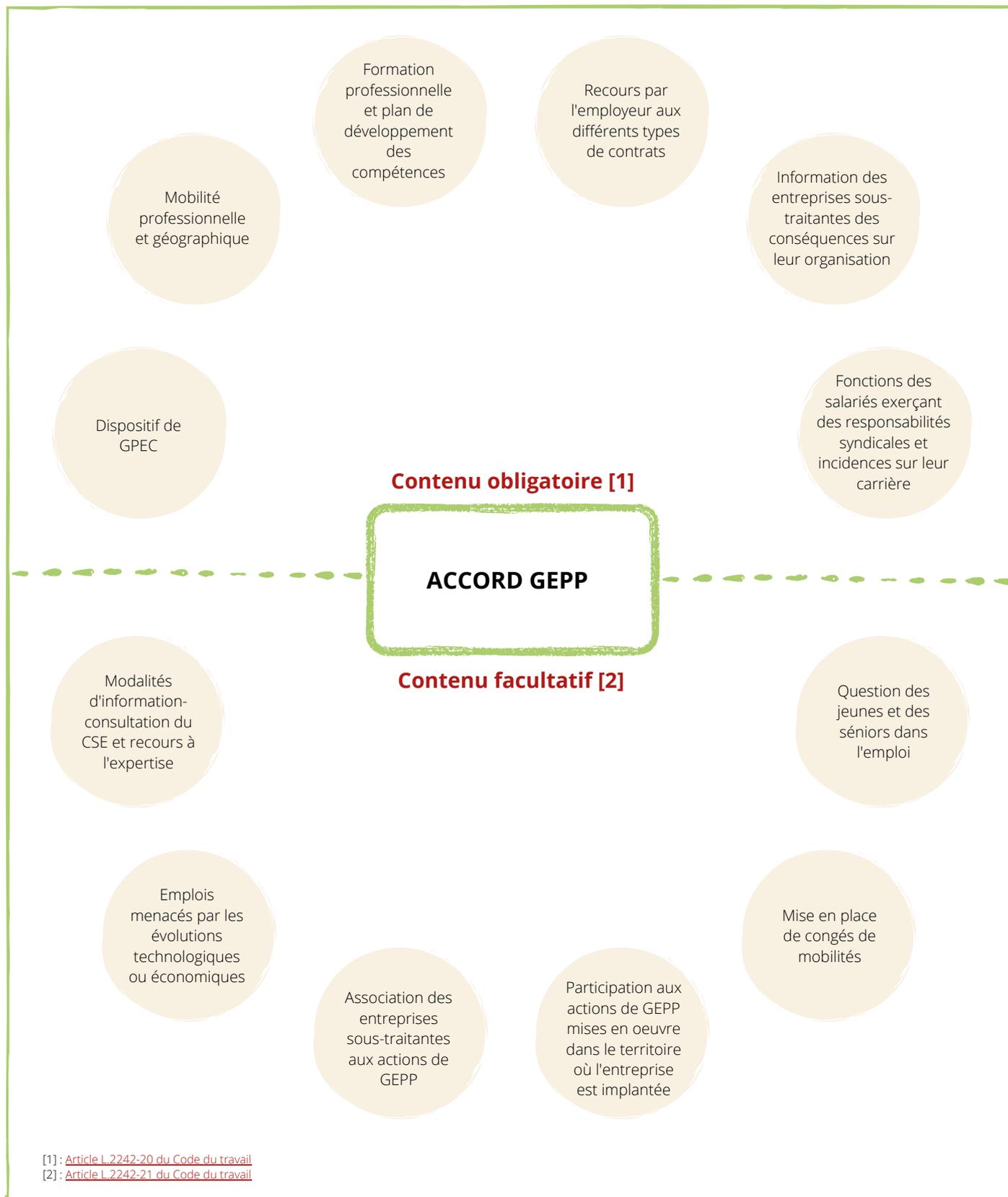
[3] : [Article L.5121-3 du Code du travail](#)

[4] : Pour en savoir plus sur cette aide : [Fiche DREETS CVL, articles L.5121-3 et suivants](#) et [articles D.5121-4 et suivants](#) du Code du travail

[5] : [Article D.5121-9 du Code du travail](#)

[6] : [Article L.2312-24 du Code du travail](#)

CONTENU D'UN ACCORD GEPP



FOCUS SUR DES ACCORDS GEPP



Comme pour tous les autres thèmes de négociation obligatoire, un accord de méthode peut être négocié et conclu par les partenaires sociaux au sein de l'entreprise afin d'encadrer tout le processus de négociation.

Exemple d'accord "de méthode"

Il s'agit d'un **accord** conclu en mars 2021 avec des délégués syndicaux CGT-FO, CFDT et CFE-CGC. L'entreprise compte 550 salariés, est située en Saône-et-Loire (71) et spécialisée dans la location de logements. Cet accord prévoit, outre un rappel des règles légales^[1] (thématiques à aborder, calendrier des réunions, etc), les moyens accordés aux organisations syndicales pour préparer les négociations.

D'une part, 16 heures sont accordées à chaque organisation syndicale par mois pendant toute la durée des négociations, à répartir librement entre les membres de chaque organisation, afin de permettre de préparer au mieux lesdites négociations. D'autre part, l'accord prévoit une formation théorique sur les bases de la GEPP à destination des délégués syndicaux, par un organisme choisi par l'employeur. Les délégués seront informés en amont de l'organisme retenu et du contenu pédagogique de la formation.

Concernant l'accord de GEPP en lui-même, il peut mettre l'accent sur des thématiques différentes selon les besoins de l'entreprise. Penchons-nous sur un **accord** conclu en novembre 2021 avec des délégués syndicaux CAT, CFTC et UNSA. L'entreprise recense 830 salariés, est située dans le Loiret (45) et est spécialisée dans la fabrication d'aliments pour animaux de compagnie. Voici quelques mesures intéressantes, qui peuvent figurer dans tout accord de GEPP, à retenir :

- La présentation de tous les dispositifs légaux, permettant aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel, de se former et d'évoluer, parmi lesquels le Compte professionnel de formation (CPF), la Validation des acquis de l'expérience (VAE), le Bilan de compétences ou encore le Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- La mise en place de mesures favorisant l'emploi des jeunes salariés et des salariés seniors, telles que :
 - Pour les jeunes : le recours aux stages et à l'alternance, le renforcement des relations avec les écoles ;
 - Pour les seniors : l'entretien de fin de carrière lors de la 55ème année, l'identification des postes prioritaires pour les salariés seniors, une formation et information sur le départ en retraite, le passage à temps partiel ;
- La mise en place du tutorat dans l'entreprise avec l'identification des postes concernés, la formation des tuteurs et aménagement du calendrier des tuteurs en conséquence ;
- Les mesures destinées à favoriser la mobilité, telles qu'une journée de visite du poste, la prise en charge des frais de changement de résidence et l'organisation d'un entretien spécial sur l'évolution professionnelle.

[1] : Pour en savoir plus sur le contenu de l'accord de méthode : [Newsletter n°16](#)

QUESTIONS RH



Comment construire sa démarche GEPP ?

Afin d'anticiper et de réduire les écarts entre les ressources et les besoins de l'entreprise, plusieurs étapes sont à distinguer :

Étape n°1 : Réalisation d'un état des lieux

- Identification des ressources humaines existantes, tant quantitativement que qualitativement
- Identification des évolutions technologiques, économiques, sociales et juridiques à venir et incidence sur les besoins en termes d'effectif et de compétences

Concrètement, il s'agit de passer en revue les métiers de l'entreprise, d'identifier ceux qui disparaissent, ceux qui émergent, quelles sont les compétences des salariés qu'il faut développer et quelles sont celles qui risquent de disparaître, etc.



Étape n°2 : Constat des écarts entre les ressources identifiées et les besoins à venir

- Mesure des écarts entre les effectifs disponibles aujourd'hui et ceux nécessaires demain
- Mesure des écarts entre les compétences requises aujourd'hui et celles nécessaires demain



Étape n°3 : Élaboration d'actions visant à réduire ces écarts

Suivant les écarts en cause, plusieurs mesures sont envisageables :

- Recrutement
- Départs (retraite anticipée, rupture conventionnelle, ...)
- Formation (tutorat, CPF, VAE, CEP, ...)
- Mobilité (géographique et/ou professionnelle)
- Sous-traitance...

A noter qu'il est important d'organiser des réunions de suivi de l'accord et, au besoin, de réajuster son contenu.

La négociation d'un accord GEPP peut-elle être une alternative à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ?

Prenons l'exemple d'une entreprise disposant de plusieurs établissements en France. Les évolutions de marché l'amènent à penser qu'elle aura des difficultés à maintenir ses effectifs de production sur certains sites dans les années à venir. Elle réfléchit alors à la mise en place d'un PSE.

Or, une autre solution serait que l'entreprise se lance dans une étude des compétences de ses salariés, en plus de son étude déjà réalisée sur les effectifs. Ensuite, elle pourrait comparer ses ressources actuelles avec ses besoins prévisionnels futurs. Au regard de l'ensemble de ces ressources, il faudrait ensuite réorganiser l'évolution de l'emploi des salariés, et ce avec tout un panel d'outils :

- Organiser des mobilités géographiques pour des salariés d'un site en sureffectif vers un site en sous-effectif ;
- Organiser des mobilités professionnelles internes couplées à des formations pour les salariés souhaitant évoluer vers un nouvel emploi ;
- Prévoir et accompagner des retraites anticipées pour les salariés les plus âgés ;
- Accompagner la sortie pour les autres salariés, par exemple en prévoyant un congé de mobilité professionnelle pour les salariés souhaitant créer leur propre entreprise.

Une telle démarche peut être plus profitable au climat social de l'entreprise et à sa marque employeur qu'un PSE, et ce en poursuivant les mêmes objectifs. Cela permettrait en plus d'aligner les ressources de l'entreprise sur ses besoins, tout en accompagnant le parcours professionnel des salariés.

A noter qu'il est important d'associer les managers opérationnels lors de l'évaluation des compétences, et les organisations syndicales lors de la mise en place des outils de GEPP, cela aidant à une démarche qualitative et à la création d'une relation de confiance.

LE POINT DE VUE DE ...



Patrick BREZEL, Délégué régional à l'accompagnement des reconversions professionnelles à la DREETS Centre-Val de Loire[1]

En quoi consiste le dispositif des transitions collectives ?

C'est un dispositif mis en place depuis le 1er juin 2021 dans la région, co-construit avec les partenaires sociaux, qui permet d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner les salariés volontaires à se reconvertir sereinement. Le constat de départ est qu'il existe sur le même bassin d'emploi, d'une part, des entreprises en réorientation stratégique ou en restructuration, et d'autre part, des entreprises avec des besoins forts en recrutement. Transitions collectives a pour objectif de conserver les compétences sur le territoire afin qu'il reste attractif et compétitif.

Le développement de la culture d'anticipation est important pour éviter une réaction trop tardive. L'enjeu est de favoriser la mobilité professionnelle intersectorielle à l'échelle d'un bassin de vie et de faire en sorte que les reconversions se déroulent dans les meilleures conditions possibles, dans un marché du travail en perpétuelle évolution. Transitions collectives continue d'évoluer et d'adapter son offre, en intégrant depuis février 2022 un volet concernant les ruptures conventionnelles collectives (RCC), appelé congé mobilité. Cela permet de réagir rapidement à des situations qui le nécessitent.

Quel est l'intérêt pour les entreprises et les salariés ?

Pour les entreprises, cela permet d'accompagner les restructurations ou réorientations, d'anticiper des PSE ou d'en limiter l'ampleur, ou encore de confirmer et assumer la responsabilité sociétale de l'entreprise. Pour celles qui recrutent, il s'agit de mettre en lumière leurs métiers et les compétences associées, de bénéficier des candidatures dotées de compétences acquises lors de la formation suivie dans le cadre du dispositif. L'Etat prend en charge la rémunération des salariés en formation et le coût pédagogique des formations selon la taille de l'entreprise (aucun reste à charge pour les moins de 300 salariés). La durée maximale de la formation est de 24 mois et cette dernière doit être certifiante.

Pour les salariés qui occupent un emploi fragilisé, cela leur permet de changer de métier en évitant le choc du licenciement et plus généralement d'être acteurs de leur avenir professionnel dans un emploi recherché. Le panel de formations disponibles est large et les salariés sont accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle.



Qui peut en bénéficier ?

Toutes les entreprises qui font face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable sont concernées. Suivant leur taille, les conditions et le niveau de prise en charge peuvent différer. Ainsi, pour les entreprises de plus de 300 salariés, un accord de GEPP est nécessaire[2]. Pour les moins de 300 salariés, il est possible d'établir une liste des métiers fragilisés dans l'entreprise, soumise à l'avis du CSE. Pour le congé de mobilité, destiné aux salariés en CDI volontaires, un accord GEPP ou une RCC est obligatoire. La durée de formation et les conditions de prise en charge restent identiques.

Comment concrètement entrer dans le dispositif, pour l'employeur, pour le salarié ?

Il est possible de contacter l'association ATPRO, qui gère la plateforme régionale ou le réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles. Les entreprises peuvent également contacter leur opérateur de compétences. A noter que l'entreprise et ses salariés sont accompagnés tout long du parcours Transitions collectives.

Idéalement, l'entreprise réalise un diagnostic RH. Si nécessaire, la prestation conseil en ressources humaines (PCRH) peut être mobilisée ; elle identifie les emplois fragilisés et les formalise. Ensuite, place au dialogue social. Enfin, l'accord GEPP, ou la liste, est déposé(e) sur la plateforme Téléaccords. Tous les salariés susceptibles d'être éligibles au parcours de formation sont informés. Sont alors ouverts les dossiers salariés à Transitions professionnelles et chaque salarié bénéficiera d'un suivi avec des conseillers en évolution professionnelle[3].

[1] : Pour en savoir plus sur les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles dans la région : [Fiche DREETS CVL](#)

[2] : Pour en savoir plus sur la négociation d'un accord GEPP* : [Fiche Transitions collectives CVL](#)

*Attention : il faut tenir compte de l'instruction DGT du 7 février 2022 qui remplace l'instruction du 11 janvier 2021

[3] : Pour en savoir plus sur les Transitions collectives : [Fiche Ministère du Travail](#) et [Fiche DREETS CVL](#)

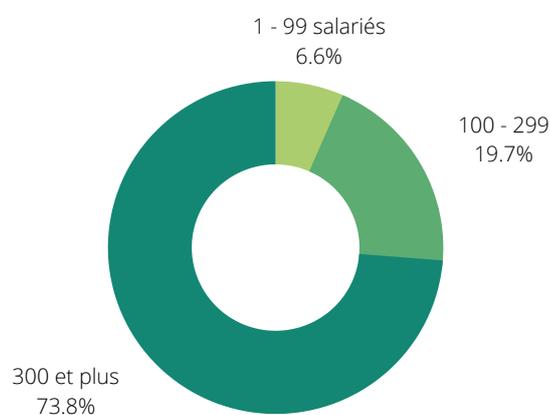
QUELQUES CHIFFRES SUR DES ACCORDS SIGNÉS EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



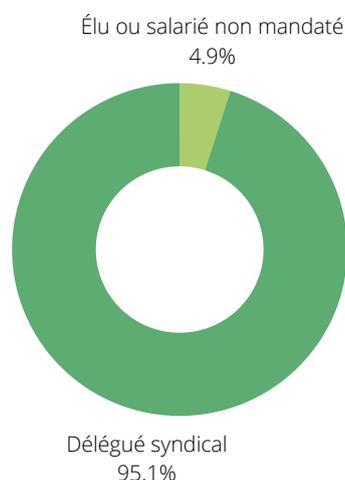
Certaines entreprises de la région sont couvertes par un accord négocié dans le groupe ou par le siège situé hors de la région (donc non comptabilisées dans les données suivantes).

Entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2021, 61 accords sur la GEPP ont été conclus en région Centre-Val de Loire.
(Sources : DGT - base D@ccord NG - données 2021 provisoires)

Tailles des entreprises :



Signataires des accords :



ACTUALITÉ



Les Matinées du CSE

Mises en place conjointement par la DREETS Centre-Val de Loire et l'Université d'Orléans, ce sont des matinées dédiées aux CSE d'entreprises, afin de leur apporter un éclairage sur leurs prérogatives.

La 1^{ère} séquence qui a lieu le **6 avril 2022** portera sur **la place du CSE et ses moyens d'action en matière de santé et sécurité au travail**.

Ces matinées sont conçues et animées par la Faculté de Droit Economie et Gestion, avec le concours des acteurs de la prévention en santé - sécurité au travail (préventeurs, employeurs et élus du personnel) et de la rédaction des Cahiers Lamy des CSE.

[Inscrivez-vous !](#)

DOCUMENTATION



- [Infographies de la DREETS Centre-Val de Loire](#) sur la négociation collective (2018, 2019 et 2020)
- [Questions - réponses du Ministère du Travail](#) sur la négociation collective (2020)
- [Guide du Ministère du Travail](#) sur le dialogue social
- [Newsletter n°7](#) : Le PSE
- [Newsletter n°11](#) : Préserver l'emploi